



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## PARECER N.º 583/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto que lhe é imputável, 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1876 – DG/2015

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu a 02.12.2015 da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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 12.02.
- 1.2. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empregadora a 12 de julho de 2011, exercendo as funções inerentes à categoria profissional de Técnico Fabril Profissional, que implica que a trabalhadora proceda, designadamente, à transformação de dados do cliente em dados para produção de cablagens destinados a empresas do Grupo ... (... e ...), com recurso à ferramenta informática CAE (em 2D). O horário de trabalho da trabalhadora é de segunda a sexta-feira, das 08h30 às 17h30, com intervalo para almoço.
- 1.3. No dia 3 de setembro de 2015, a trabalhadora remeteu à colaboradora ... - ... - uma mensagem de correio eletrónico referindo que a situação



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

da sua gravidez estava mais controlada, mas necessitava de certas cautelas até ao último dia, pois havia um problema de placenta baixa, que acarreta riscos para a mãe e para o bebé, obrigando a uma rotina diária completamente diferente, não podendo estar muito tempo de pé, nem muito tempo sentada, tendo de evitar esforços, e tendo sido alertada para a hipótese do bebé nascer mais cedo do que o previsto. Mais referia a trabalhadora estar a acabar as 20 semanas e ir entrar no 6º mês de gravidez. Manifestava agrado por, finalmente, ter sido identificado o porquê das suas dores e corrimentos. Indicava que o médico que estava a substituir o seu médico de família lhe havia passado baixa médica, e referido que tal documento seria renovável de 15 em 15 dias. Mais informava que, como o seu companheiro tivera de ir a Treviso em trabalho desde 1 de setembro, e para evitar ficar um mês sozinha, decidira acompanhar o mesmo. No entanto, o médico informara-a de que, mantendo as renovações da baixa médica, na 2ª ou 3ª semana do mês de setembro seria chamada a uma junta médica e que, não comparecendo, poderia ser penalizada pela segurança social e perder direito aos abonos de maternidade, opinando que a solução seria pedir uma licença sem vencimento para cobrir este período de ausência, e depois, quando voltasse continuaria com a baixa médica. Neste sentido, a trabalhadora questionava o que precisava de fazer para requerer a licença sem vencimento, perguntava se tal era possível e o que fazer para a solicitar.

- 1.4. A ... respondeu à trabalhadora, através de mensagem de correio eletrónico daquele mesmo dia, referindo que o assunto teria que ser tratado pela trabalhadora com os Recursos Humanos, podendo esta enviar um email à atenção de ..., expondo o caso.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.5.** No dia 8 de setembro de 2015, a trabalhadora remeteu à colaboradora ..., do departamento de recursos humanos da empregadora, um e-mail referindo todo o exposto no e-mail que remetera em 3 de setembro.
- 1.6.** No dia 9 de setembro de 2015, a colaboradora ... remeteu à trabalhadora um e-mail referindo que a baixa da trabalhadora abrangia o período compreendido entre 18 e 29 de agosto pelo que se encontrava a faltar injustificadamente desde o dia 30 de agosto, fazendo notar a necessidade de existir um novo documento de baixa médica para que a Segurança Social lhe retribuísse o período de impedimento para o trabalho e para justificar junto da empresa o motivo pelo qual se encontrava ausente. Adiantou ainda que, caso a trabalhadora decidisse optar pela licença sem vencimento, ficaria sem auferir qualquer tipo de remuneração - quer por parte da empresa quer por parte da Segurança Social, devendo informar-se junto do serviço de segurança social se a ausência de contribuições nos meses que antecediam o período de parto não a poderiam prejudicar em termos de apuramento de valores do subsídio de maternidade. Foi referido à trabalhadora que, para usufruir da licença sem vencimento, teria de a solicitar através de carta dirigida à direção de Recursos Humanos da entidade empregadora, invocando o motivo do pedido e a sua duração.
- 1.7.** No dia 15 de setembro de 2015, perante a ausência de resposta por parte da trabalhadora, a colaboradora ... procedeu ao reenvio do e-mail de 9 de setembro.
- 1.8.** No dia 18 de setembro de 2015, a trabalhadora enviou à colaboradora ... um e-mail, desculpando-se pela demora da resposta, justificada pelo facto de estar a reunir todos os esclarecimentos de que precisava e manifestando a sua opção pela licença sem vencimento, a contar desde



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

o início de setembro e até ao fim de outubro, cumprindo assim os 60 dias.

- 1.9.** A colaboradora ..., por e-mail desse mesmo dia 18 de setembro de 2015, respondeu que a trabalhadora se encontrava a faltar injustificadamente desde o dia 1 de setembro, o que era uma situação grave em termos disciplinares pois punha em risco a subsistência da relação de trabalho, devendo a licença ser em regra pedida por carta, antes da produção de efeitos, para ser analisada e autorizada previamente pela direção da empresa, pelo que o devia fazer o mais rapidamente possível. Mais referiu que, caso a situação de faltas injustificadas se mantivesse, a empresa agiria disciplinarmente.
- 1.10.** No dia 25 de setembro de 2015, a trabalhadora remeteu carta solicitando a autorização para usufruir de licença sem remuneração, pelo período de 60 dias com início no dia 1 de setembro, reforçando que a comunicação desta intenção à empresa, já tinha sido feita por escrito, via eletrónica, a 3 de setembro de 2015 e por carta, a 21 de setembro de 2015, sendo que os motivos do pedido de licença sem remuneração tinham sido apresentados previamente à empresa.
- 1.11.** No dia 1 de outubro de 2015, a empregadora remeteu à trabalhadora uma carta, que esta recebeu no dia 5 de outubro de 2015, informando-a que a carta não se encontrava assinada, carecendo de ser confirmada a respetiva autoria. Mais informava que se a trabalhadora confirmasse igualmente o pedido de licença sem vencimento (com efeitos retroativos), seria o mesmo recusado.
- 1.12.** Na mesma carta, a entidade empregadora informa a trabalhadora que foi decidido instaurar-lhe um processo disciplinar e que a nota de culpa ser-lhe-ia oportunamente comunicada.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**1.13.** Em 22.10.2015, a trabalhadora foi notificada de nota de culpa que refere o seguinte:

- no período compreendido entre o dia 3 e o dia 14 de agosto de 2015, inclusive, a trabalhadora esteve ausente do serviço em gozo de férias;
- no dia 17 de agosto de 2015, a trabalhadora esteve ausente do serviço no período compreendido entre as 08h30 e as 12h00 por motivo de deslocação a consulta pré-natal, o que justificou mediante apresentação de documento comprovativo de presença na dita consulta;
- no período compreendido entre o dia 18 e o dia 28 de agosto de 2015, inclusive, a trabalhadora esteve ausente do serviço, tendo apresentado à empregadora o correspondente certificado de incapacidade para o trabalho por «doença natural», do qual resulta que a mesma só podia ausentar-se do domicílio para tratamento;
- a trabalhadora não compareceu ao serviço nos dias 31 de julho, 1 a 4, 7 a 11, 14 a 18, 21 a 25, 28 a 30 de setembro e 1, 2, 5 a 9, 12 a 16 de outubro, todos de 2015;
- a trabalhadora também não compareceu ao serviço, no dia 17 de agosto de 2015, no período compreendido entre as 13h00 e as 17h30;
- a trabalhadora não comunicou previamente à empregadora que iria faltar;
- a trabalhadora não apresentou qualquer justificação válida para as referidas ausências.

**1.14.** Considera a entidade empregadora que as faltas são injustificadas, nos termos do n.º 1 do artigo 248.º e artigo 249.º do Código do Trabalho.

**1.15.** A entidade empregadora alega que a trabalhadora, *“no ano de 2015 e até à data da emissão da nota de culpa, deu um total de trinta e seis faltas injustificadas interpoladas, acrescidas de 4,5 de ausência ao serviço injustificada, sendo que, no período compreendido entre os dias*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*31 de agosto e 19 de outubro de 2015, inclusive, deu trinta e cinco faltas injustificadas seguidas*". E que, em virtude do comportamento da trabalhadora, desacompanhado de qualquer pré-aviso ou justificação válida, a empregadora sofreu perturbações ao nível da execução das tarefas àquela cometidas, vendo-se forçada a uma reorganização da atividade, com evidente prejuízo pessoal de colegas de trabalho da trabalhadora. Mais refere que, atenta a formação específica necessária para o exercício das funções da trabalhadora, não foi possível proceder à sua substituição, pelo que se tomou necessário recorrer a trabalho suplementar, por parte de outros colaboradores, por forma a permitir o cumprimento dos prazos de entrega previamente acordados com o cliente. Entende a entidade empregadora que foi violado o dever de pontualidade e assiduidade e o dever de zelo e diligência. Refere a entidade empregadora que a conduta da trabalhadora é tão mais censurável quanto a ausência desta, porque motivada por uma deslocação voluntária ao estrangeiro para acompanhar o seu marido, que era previsível e podia e devia ter sido previamente comunicada à empregadora. E que só depois de ter decorrido o período de incapacidade definido pelo certificado de incapacidade temporária para o trabalho que lhe havia sido emitido, e que, nos seus termos, não a autorizava a ausentar-se do domicílio, exceto para tratamento, e quando já estava no estrangeiro e a faltar ao serviço há vários dias, é que dirigiu um e-mail a uma colaboradora da empregadora revelando o seu paradeiro no estrangeiro. Conclui portanto que a *"atitude despreocupada e displicente da trabalhadora, revelada na troca de emails que se seguiu e supra transcrita, e na sequência da qual, apesar de lhe ter sido deixado claro que se encontrava a faltar ao serviço injustificadamente e que a sua conduta teria enquadramento disciplinar, continuou sem se apresentar ao serviço, insinuando-se numa possível licença sem vencimento com efeitos retroativos, que nunca lhe foi concedida e com a*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*qual não podia contar, mostra bem o alheamento da trabalhadora face legítimos interesses da empregadora”.*

**1.16.** Termina a empregadora referindo que, com a sua conduta, a trabalhadora violou os deveres previstos, designadamente, nas alíneas b) e c) da cláusula 20<sup>a</sup> do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, e nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, considerando que a .trabalhadora tinha perfeito conhecimento que, ao atuar da forma descrita, omitiria os deveres de pontualidade, assiduidade e de zelo e diligência que tem para com a sua empregadora e, deste modo, cometeria ilícito disciplinar, pelo que a violação dos referidos deveres profissionais foi grave e culposa e que pela sua gravidade e consequências determinou a perda definitiva e irremediável da confiança da empregadora na boa-fé e o cumprimento pontual pela trabalhadora do seu contrato de trabalho, pelo que se tornou prática e imediatamente impossível a subsistência das relações de trabalho e de mínima confiança com aquela, constituindo a sua atuação justa causa de despedimento.

**1.17.** A trabalhadora não apresentou defesa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.3. 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"*.





COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** 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 parentalidade 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “*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*”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “*sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, 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 (...)*”, à CITE.
- 2.7.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.8.** Ainda no âmbito da especial proteção no despedimento, o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina 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.
- 2.9.** Nos termos do disposto no artigo 350.º do Código Civil, 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 o despedimento é justificado.
- 2.10.** Compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a intenção de despedimento, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – ANÁLISE**

- 3.1.** A exigência de parecer da CITE, no quadro da proteção no despedimento de trabalhadora grávida, visa sobretudo prevenir e evitar a prática da discriminação. Assim, à CITE compete em primeira linha, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, sendo que, quando o motivo justificativo patente no processo disciplinar constituir uma discriminação, compete-lhe igualmente emitir opinião sobre a existência ou não de justa causa.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 3.2.** Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho, o empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.
- 3.3.** O comportamento da entidade empregadora, atrás descrito, representa uma violação deste dever geral, configurando abuso de direito.
- 3.4.** O abuso de direito traduz, no caso, uma hipótese de *venire contra factum proprium*.
- 3.5.** Como refere MENEZES CORDEIRO, o “*venire contra factum proprium* postula dois comportamentos da mesma pessoa, lícitos entre si e diferidos no tempo. O primeiro - o *factum proprium* - é, porém, contrariado pelo segundo “ (Da Boa Fé no Direito Civil, Vol. II, Coimbra 1984, pág. 745).
- 3.6.** O *venire contra factum proprium*, no caso, é abuso de direito. De novo seguindo MENEZES CORDEIRO: “O *quantum* de credibilidade necessário para integrar uma previsão de confiança, por parte do *factum proprium*, é pois função do necessário para convencer uma pessoa normal, colocada na posição do confiante e do razoável, tendo em conta o esforço realizado pelo mesmo confiante na obtenção do fator a que se entrega. Obtém-se, assim, o enquadramento objetivo da situação de confiança. Requer-se, porém, ainda um elemento subjetivo: o de que o confiante adira, na realidade, ao facto gerador de confiança (...) O Direito português dá indicações importantes para solucionar, com facilidade, a configuração deste elemento subjetivo, visto consagrar, de modo repetido, uma boa fé ética: basta que o confiante ignore a instabilidade do *factum proprium* sem ter desacatado os deveres de indagação que ao caso caibam. O investimento de confiança, por fim, pode ser sinteticamente explicito como a necessidade de, em consequência do



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*factum proprium* a que aderiu, o confiante ter desenvolvido uma atividade tal que o regresso à situação anterior, não estando vedado de modo específico, seja impossível, em termos de justiça”. (op. cit., págs. 758 - 759).

- 3.7.** É este também o entendimento pacífico da jurisprudência sobre o *venire contra factum proprium*, uma das manifestações mais evidentes do abuso de direito, afirmando que a sua relevância pressupõe a verificação de certos pressupostos, entre os quais uma situação objetiva de confiança que leva a um investimento de boa fé, e irreversível nessa confiança”.
- 3.8.** Efetivamente, no caso presente, encontram-se reunidas todas as condições para a proibição de *venire contra factum proprium*, configurando abuso de direito, quer porque se verifica uma situação objetiva de confiança (quando se diz à trabalhadora que devia resolver o assunto junto dos recursos humanos e quando, num segundo momento, os recursos humanos indicam que a trabalhadora poderia resolver a situação através da opção pela licença sem retribuição), quer porque se verifica o investimento dessa confiança (quando a trabalhadora faz exatamente o que lhe é solicitado) e a irreversibilidade dessa confiança (quando apenas se exige à trabalhadora uma formalização escrita, por carta e não por e-mail), quer, finalmente, porque se verifica a boa fé da trabalhadora, que informa sempre qual a sua situação e pede à entidade empregadora que a oriente na melhor solução.
- 3.9.** Resulta portanto abusiva a arguição da invalidade da carta que a própria entidade empregadora sugeriu (por falta de assinatura nunca antes questionado em todo o contacto com a trabalhadora), e resulta igualmente abusiva a alegação de que a trabalhadora nada justificara quando a empregadora tinha, desde sempre, a informação sobre o que



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

se passava (e, inclusivamente, que a trabalhadora não tinha possibilidade de pedir ao médico a renovação da baixa médica, uma vez que se encontrava no estrangeiro). Resulta finalmente abusiva a recusa do pedido que a entidade empregadora apenas pedira formalizado por carta (no que também parece excessivo face à existência de uma comunicação por escrito) e a transformação de todo o ocorrido num alegado ilícito disciplinar necessariamente muito forçado.

- 3.10.** Entende-se que a trabalhadora só faltou sem apresentar justificação, na medida em que a entidade empregadora lhe possibilitou solucionar tal situação pela concessão de licença sem vencimento, desde que a trabalhadora a requeresse por carta.
- 3.11.** Acresce que não foi feita qualquer prova suscetível de ilidir a presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 3.12.** Nestas circunstâncias, impõe-se concluir que o comportamento da trabalhadora não é incompatível com a base de confiança que é elemento essencial do contrato de trabalho. Era e é suscetível de ser realizado um prognóstico favorável quanto à viabilidade futura da relação de trabalho, permitindo prognosticar que a manutenção do vínculo não irá constituir fonte de perturbação no funcionamento dos serviços da entidade empregadora e, por via disso, é-lhe exigível que mantenha ao seu serviço a trabalhadora.

#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

empregadora ..., Lda. não demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciem um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**