



## **PARECER N.º 197/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 611 – DL/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu a 05.04.2016 da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 3 do Código do Trabalho.
- 1.2. A trabalhadora foi admitida ao serviço da empregadora a 01 de março de 2013, tendo a categoria profissional de vigilante, competindo-lhe vigiar e controlar as instalações da entidade empregadora - armazém, escritório, anexos e terreno circundante - afetas ao estacionamento pago de autocaravanas, barcos e outros veículos; assegurar a abertura e fecho do portão de entrada ao público; atender clientes; reportar à gerência a informação das ocorrências e da utilização do espaço de estacionamento; acessoriamente, executar tarefas de limpeza e manutenção desses espaços; e outras, similares e/ou conexas.

- 1.3. Em 23.02.2016, a trabalhadora foi notificada de nota de culpa que refere que a mesma faltou na tarde do dia 2 (3 horas) e nos dias 9, 18, 23 e 28 de janeiro; e na tarde do dia 11 (3 horas) e nos dias 2, 6, 8, 9, 12, 13 e 20 de fevereiro.
- 1.4. Afirma a entidade empregadora que a trabalhadora não cumpriu integralmente o seu horário:
  - no dia 4 de janeiro - entrou às 8h43m (= 13m de atraso);
  - no dia 16 de janeiro - saiu às 18h50m (= 10m de antecipação);
  - no dia 30 de janeiro - entrou às 8h35m (= 5m de atraso);
  - no dia 4 de fevereiro - entrou às 9h15m (= 45m de atraso);
  - no dia 5 de fevereiro - entrou às 9h20m e saiu às 18h38m (= 50m de atraso e 22m de antecipação);
  - no dia 11 de fevereiro - entrou às 9h30m (= 60m de atraso).
- 1.5. A entidade empregadora alega ainda que, no dia 14 de janeiro de 2016, um cliente deslocou-se ao seu escritório e, enquanto estava a falar com o gerente, este pediu à trabalhadora para registar a chegada do mesmo, na agenda da empresa, tendo aquela ido buscar a agenda, que se encontrava na secretária do gerente e levando-a para a sua secretária, fez o registo.
- 1.6. Posteriormente, segundo a empregadora, o gerente solicitou à trabalhadora que lhe devolvesse a agenda, mas esta recusou, afirmando: “Não sou sua criada, se quiser que a venha buscar. A agenda está na minha secretária e por isso é minha”, tendo o gerente pedido novamente, como a trabalhadora reiterou a sua recusa e a mesma afirmação, aquele pediu-lhe para se calar.

- 1.7. A trabalhadora, de acordo com a entidade empregadora, em tom desafiador e elevado, terá dito: “Cale-se você! Tem é que me aturar e mais nada! Tudo o que está neste secretária é meu, pois sou efetiva estou no meu local de trabalho. É meu direito”, pelo que o gerente indignado, envergonhado e constrangido, saiu do escritório, para pôr termo à cena, levando consigo o cliente.
- 1.8. Mais é referido que o mencionado cliente assistiu a tudo, sendo que é cliente da empresa há longos anos e conhecedor do bom ambiente, da simpatia e espírito de cooperação que sempre existiu.
- 1.9. A entidade empregadora, na nota de culpa, refere ainda que, no dia 12 de maio de 2015, foi visitada pela Autoridade para as Condições de Trabalho, a pedido da trabalhadora, uma vez que a mesma se queixava que não a queriam “mandar para o fundo de desemprego”.
- 1.10. Mais refere a entidade empregadora que, no dia 15 de fevereiro de 2016, a trabalhadora remeteu-lhe uma proposta de acordo no sentido de lhe ser concedido os dias que prestou trabalho, o subsídio de férias e a folha do subsídio de desemprego.
- 1.11. Aliás, segundo a entidade empregadora, a trabalhadora, em datas incertas, entre janeiro e fevereiro de 2016, mostrou-se disponível para abandonar a empresa, desde que lhe fosse dado “o papel para o subsídio de desemprego”.
- 1.12. Entende a entidade empregadora que a presença da trabalhadora na empresa, pontualmente, no horário previsto, é essencial, para a abertura e fecho das suas instalações e atendimento de clientes, sendo que na empresa só laboram a trabalhadora e o gerente, tendo sido aquela

contratada para que a empresa tivesse uma pessoa que executasse tais funções libertando o gerente para a execução da gestão, vindo-se este obrigado, inesperadamente, umas vezes a encerrar a empresa, outras a adiar compromissos no exterior, outras a cancelar tarefas da sua responsabilidade, tudo para poder permanecer na empresa, a fim de cumprir as funções atribuídas à trabalhadora.

- 1.13. Entende ainda a empregadora que, com o absentismo, a trabalhadora compromete o normal funcionamento da empresa e a sua eficácia, e assoberba de trabalho o gerente, sendo que o ocorrido no dia 14 de janeiro de 2016, só pode ser interpretado como um desígnio perverso de repelir os clientes e humilhar o gerente.
- 1.14. Segundo a empregadora, a sua imagem está ligada indissociavelmente ao modo como os seus trabalhadores exercem funções e se comportam no local de trabalho, pelo que, o comportamento absentista e a conduta no dia 14 de janeiro de 2016, denigrem o bom nome e imagem da empresa.
- 1.15. Alega a entidade empregadora que sabe a trabalhadora que quanto à sua proposta no sentido de ser despedida, não pode a entidade empregadora emitir a declaração pretendida sem fundamentos válidos para o efeito, já que pelo menos uma vez levou o assunto ao conhecimento da Autoridade para as Condições do Trabalho.
- 1.16. Assim, uma vez que a trabalhadora manifesta total desinteresse pelo seu posto de trabalho e vontade de desvincular-se da empresa, de acordo com a empregadora, tal basta para quebrar irremediavelmente os laços de confiança que devem subsistir numa relação laboral.

**1.17.** Termina a empregadora referindo que, com a sua conduta, a trabalhadora violou o dever de:

“a) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na al. a) o n.º 1 do artigo 128.º do CT;

b) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, previsto na al. a) o n.º 1 do artigo 128.º do CT;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto na al. c) o n.º 1 do artigo 128.º do CT;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, previsto na al. e) o n.º 1 do artigo 128.º do CT;

e) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previsto na al. h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

f) Proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das suas obrigações, previsto no n.º 1 do artigo 126.º do Código do Trabalho”, o que constitui motivo de justa causa para despedimento, por tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**1.18.** A trabalhadora não apresentou qualquer defesa.

**1.19.** A entidade empregadora, em 14.03.2016, emitiu procuração para instrução do processo disciplinar.

**1.20.** Em 14.03.2016 foram inquiridos, sobre a matéria da nota de culpa e do aditamento à mesma, o gerente da entidade empregadora e o cliente.

- 1.21.** Em 15.03.2016, foi remetida à trabalhadora o aditamento à nota de culpa, uma vez que esta terá faltado nos dias 22, 23, 25, 26, 27 e 29 de fevereiro de 2016 e nos dias 1, 4, 5, 7, 8, 11 e 14 e nas tardes dos dias 3 e 10 de março de 2016.
- 1.22.** A trabalhadora não respondeu ao aditamento à nota de culpa.
- 1.23.** A instrutora elabora, com data de 04/04/2016, relatório e conclusões finais, concluindo que a conduta da trabalhadora constitui justa causa de despedimento.

## 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 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".
- 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.
- 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 lactante, 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.
- 3.2.** Estando a trabalhadora acusada de falta de assiduidade e pontualidade, cabia à entidade empregadora apresentar prova disso, mas a mesma limita-se a juntar aos autos o registo de ponto manuscrito, não constando do processo disciplinar, designadamente, cópias dos recibos de vencimento que evidenciem as mencionadas faltas como injustificadas.
- 3.3.** De resto, no que respeita ao dia 20 de fevereiro de 2016, no mencionado registo de ponto, nem sequer está assinalada a falta.

- 3.4.** E, do aditamento à nota de culpa resulta que a trabalhadora, no dia 3 de março de 2016, se apresentou ao trabalho e procedeu à entrega de atestado médico comprovativo da prestação de assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, entre os dias 19 e 26 de fevereiro de 2016.
- 3.5.** Com efeito, a entidade empregadora, não apresentou o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.
- 3.6.** Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento 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”.
- 3.7.** Mas, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para que a entidade empregadora possa proceder legalmente ao despedimento do/a trabalhador/a com justa causa, desde logo a culpa do/a trabalhador/a.
- 3.8.** Ora, tal circunstância não se afigura verificada no processo em análise, porquanto não resulta esclarecido o comportamento culposos da trabalhadora relativamente à faltas de que vem acusada, nem a gravidade desse comportamento.

- 3.9.** E o mesmo vale para os restantes comportamentos de que a trabalhadora vem acusada, não resultando demonstrados os requisitos exigidos pela lei para a verificação de justa causa de despedimento: a culpa da trabalhadora, a gravidade do comportamento e as consequências para a empresa que determinem, inequivocamente, a impossibilidade de manter esta relação laboral e que demonstrem que deixou de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva, e que a manutenção desta relação seria desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego.
- 3.10.** No que respeita à alegada atuação da trabalhadora no dia 14 de janeiro de 2016, a entidade empregadora comprova o alegado com o depoimento do cliente que assistiu aos factos (colhido após a notificação da nota de culpa à trabalhadora), contudo o mesmo refere que é cliente da empresa há longos anos e conhecedor do bom ambiente, da simpatia e espírito de cooperação que sempre existiu.
- 3.11.** Ora, tendo a empresa ao seu serviço apenas o gerente e a trabalhadora, tal prova indicia que a relação laboral foi sempre boa e que os factos descritos, a serem verdadeiros, consubstanciam uma situação isolada.
- 3.12.** Entende a entidade empregadora que a trabalhadora manifesta desinteresse pelo seu posto de trabalho e vontade de se desvincular da empresa, referindo, designadamente, que a mesma apresentou uma proposta no sentido de ser despedida e que, no dia 12 de maio de 2015, foi visitada pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a pedido da trabalhadora, uma vez que a mesma se queixava que não a queriam “mandar para o fundo de desemprego”.

- 3.13.** Contudo, do teor do documento junto aos autos a fls. 4, resulta apenas que houve lugar à visita da ACT, não havendo evidência de ter sido a pedido da trabalhadora, nem que a mesma se queixava que não a queriam “mandar para o fundo de desemprego” e quanto à manifestação de vontade de se desvincular é um direito que assiste a qualquer trabalhador/a, não se podendo concluir que tal baste para quebrar irremediavelmente os laços de confiança na relação laboral, ou, sequer, para traduzir um qualquer comportamento culposos.
- 3.14.** Do exposto resulta que não foi feita qualquer prova suscetível de ilidir a presunção expressa no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 3.15.** De acordo com o que antecede não é possível, no caso em concreto, concluir que este despedimento não configura uma discriminação direta por motivo da condição de lactante da 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 lactância, uma vez que a entidade 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.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE ABRIL DE 2016, 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**