



## **PARECER N.º 451/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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 1390 – DX/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu a 16.08.2016 da ..., 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 1 e n.º 3, alínea a), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A entidade empregadora afirma, na nota de culpa, que a trabalhadora foi admitida no dia 21 de março de 2012, detendo atualmente a categoria profissional de assistente de consultório e desempenhando as suas funções no estabelecimento situado em ..., sendo o seu período normal de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de 2ª feira a sábado.
- 1.3.** Alega a entidade empregadora que a trabalhadora esteve no gozo de licença parental entre 24 de setembro de 2015 e 20 de fevereiro de 2016 e, posteriormente, apresentou em pedido de alargamento da licença parental, desde 21 de fevereiro de 2016 a 20 de maio de 2016.

- 1.4. Alega ainda a entidade empregadora que a trabalhadora não mais regressou ao trabalho desde o dia 23 de maio de 2016, data em que deveria ter reiniciado o exercício das suas funções, incumprindo, de forma grave, o seu dever de assiduidade, não apresentando justificação apesar de ter sido interpelada para o efeito, no dia 16 de junho de 2016 por carta registada com aviso de receção.
- 1.5. A entidade empregadora considera a existência de 34 dias consecutivos de faltas injustificadas que levou a que tivesse de reorganizar a equipa e os trabalhos existentes, prejudicando os/as colegas de trabalho da trabalhadora, promovendo a desorganização dos serviços e causando prejuízos financeiros, revelando a postura da trabalhadora desconsideração e desinteresse pela sua entidade empregadora, falta de profissionalismo, cuidado, zelo e diligência e respeito pela mesma e por todos/as que ali colaboram.
- 1.6. Conclui a entidade empregadora que a trabalhadora violou, designadamente, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e que, pela gravidade, grau de culpa e consequências da sua conduta, afetou de forma irremediável a confiança da entidade empregadora o que constitui fundamento para o despedimento com justa causa.
- 1.7. Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apresentado a sua defesa, embora tenha sido notificada da nota de culpa por carta rececionada em 15 de julho de 2016.

## **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/a 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, nos casos de despedimento de trabalhadora especialmente protegida, 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.** Da análise do processo resulta que a trabalhadora foi mãe em 24 de setembro de 2015 e que a mesma indicou o período de impedimento para o trabalho de 24 de setembro de 2015 a 20 de fevereiro de 2016 e que, posteriormente, tal período terá sido alargado até 20 de maio de 2016.
- 3.3.** Resultando da alegação da entidade empregadora que a trabalhadora não compareceu ao serviço desde o dia 23 de maio de 2016, verifica-se a existência de um comportamento que corresponde à prática de infração disciplinar, representando violação culposa e grave dos deveres da trabalhadora, que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 3.4.** Da análise do processo não resulta que a trabalhadora tenha vindo afastar a acusação da entidade empregadora e é compreensível que a atividade da entidade empregadora não se compadeça com a falta de comparência ao serviço por parte dos/as trabalhadores/as, suscetível de levar a que tenha de reorganizar a equipa e os trabalhos existentes, prejudicando os/as outros/as trabalhadores/as, promovendo a desorganização dos serviços e causando prejuízos financeiros.
- 3.5.** No entanto, por força do disposto no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, verifica-se aqui algum cuidado no que respeita às regras do ónus da prova, cabendo à entidade empregadora fazer prova que permita ilidir a presunção legal.
- 3.6.** O conceito legal de justa causa para despedimento engloba três elementos: um comportamento culposos do/a trabalhador/a (elemento

subjetivo); uma impossibilidade prática de subsistência da relação laboral (elemento objetivo); e, finalmente, a existência de um nexos causal entre aquele e esta. Só o comportamento do/a trabalhador/a, culposos e grave em si mesmo e nas suas consequências, que em termos razoáveis não permite a viabilização da relação de trabalho, é de considerar justa causa de despedimento.

- 3.7. A culpa e a gravidade do comportamento do/a trabalhador/a são apreciados em termos de razoabilidade e objetividade, pelo entendimento de um “empregador normal”, em face do caso concreto.
- 3.8. Na apreciação do caso concreto, a primeira circunstância a avaliar é a culpa.
- 3.9. Nos termos do disposto no artigo 253.º do Código do Trabalho, a ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. Caso esta antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação anterior. Na falta de comunicação com indicação do motivo justificativo, a ausência é considerada injustificada (cfr. número 5 do referido artigo 253.º).
- 3.10. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao/à trabalhador/a prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável, sendo que a prova da situação de doença do/a trabalhador/a é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

- 3.11.** Mais uma vez, o incumprimento, pelo/a trabalhador/a, destas obrigações, determina que a ausência seja considerada injustificada.
- 3.12.** Sendo a falta de comunicação ao empregador um facto negativo, inverte-se o ónus da prova, passando a ser ao/à trabalhador/a (a quem o facto aproveita) que incumbe provar ter feito tal comunicação.
- 3.13.** No caso em apreço, tal prova não foi feita, em prejuízo da trabalhadora, devendo concluir-se que esta atuou de forma que sabia que lhe estava vedada, podendo e devendo atuar de forma diversa, ou seja, atuou com culpa.
- 3.14.** Em segundo lugar, a verificação de justa causa para despedimento exige que o comportamento culposos seja grave. Tal gravidade deve, como se referiu, aferir-se objetivamente e face ao caso concreto, pesando o comportamento em si mesmo, o tipo de empresa, e a qualidade das funções exercidas pelo/a trabalhador/a.
- 3.15.** Releva necessariamente que a falta ao serviço, injustificada, durante 34 dias seguidos, por parte de assistente de consultório é, objetivamente, grave.
- 3.16.** Finalmente, há que apreciar, nos mesmos termos objetivos e de razoabilidade, as consequências das infrações praticadas em termos de possibilidade de subsistência da relação laboral, designadamente pela comparação justa e adequada dos interesses da entidade empregadora que foram lesados e dos resultados negativos criados ao/à trabalhador/a com o despedimento, e também em determinar se o seu comportamento, na prática e imediatamente, impossibilita a relação de trabalho.





- 3.17.** No caso das faltas injustificadas, a lei quantifica um número mínimo de faltas injustificadas que pode motivar o despedimento, independentemente dos prejuízos ou riscos graves para a empresa, sendo tal número, em cada ano, de cinco faltas seguidas ou dez interpoladas. Manifestamente, a trabalhadora excedeu este limite, e a empresa, como se viu, valora a culpa e a gravidade do comportamento.
- 3.18.** A culpa do/a trabalhador/a, a gravidade da infração, e o número elevado de faltas em causa preenchem o conceito legal da justa causa para despedimento.
- 3.19.** Considera-se por todo o exposto que estão reunidos os pressupostos para aplicação da mais gravosa das sanções disciplinares, o despedimento com justa causa.

#### **IV – CONCLUSÃO**

De acordo com o que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora ..., por considerar que o mesmo não comporta indícios de discriminação em virtude da maternidade, uma vez que a entidade empregadora ..., Lda., demonstrou que a motivação para proceder à aplicação da sanção mais gravosa, o despedimento, é alicerçada em factos devidamente esclarecidos que consubstanciam um comportamento que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM  
CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**