

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 2/CITE/2010**

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 2/CITE/2010: *Parecer prévio 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*  
*Processo n.º 992 – DG/2009*

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 22 de Janeiro de 2010, a CITE recebeu da empresa ..., Lda, reclamação do parecer n.º 2/CITE/2010, com os seguintes fundamentos:

*(...) solicitamos a revisão desse parecer pelas seguintes razões:*

*a) 2.15 - Anexamos o comprovativo em como foi enviado o processo disciplinar, bem como a Nota de Culpa à trabalhadora;*

*b) 2.14 - A ausência da trabalhadora pelos dias mencionados provocou um funcionamento deficiente do estabelecimento, principalmente no atendimento ao balcão que era a sua função, chegando mesmo a ocorrer desistências por parte dos clientes que ao se aperceberem do tempo de espera acabaram por ir embora; foi necessário recorrer ao trabalho de familiares nas primeiras horas tanto do dia 17 de Setembro como ao dia 1 de Julho e a reorganizar os horários de trabalho dos restantes funcionários;*

*A ausência dos trabalhadores pode ser minimizada quando existe respeito pelos outros, com as possibilidades actuais de comunicação, um simples telefonema pode amortizar os efeitos negativos dessas ausências, não são necessárias nem 13 dias, nem 7 como aconteceu, para justificar uma falta ou comunicar que se vai estar ausente, o que nunca aconteceu, pensamos também que o estado de gravidez não influencia em nada este comportamento.*

*Pelo descrito vemos que é praticamente impossível despedir alguém que*

*se ausenta por períodos prolongados do seu trabalho sem qualquer justificção, quando a ausência por si só é mais que suficiente para todos compreendermos os problemas que isso acarreta à empresa, o mesmo aconteceu nas baixas seguintes, a baixa que tem início a 24/11/2009 foi entregue no dia 30/11/2009, nem no dia 24, nem 25 nem qualquer outro dia até ao dia 30 houve um simples minuto para se comunicar a próxima ausência, de mais um mês.*

*A última baixa terminou no dia 23/12/2009 e até hoje dia 18/01/2010, não sabemos as razões desta nova ausência, isto o que é? Não sabemos se contamos com esta colaboradora ou não. Se contratamos uma nova funcionária podemos duplicar os custos por um período indefinido, quem arca com estes custos? A entidade empregadora, pois claro.*

*c) 2.13 - A comunicação à trabalhadora da nossa presunção do abandono do trabalho foi feita através do processo disciplinar, com carta registada e aviso de recepção, o mesmo não foi enviado para V. Exas, no entanto, estamos a fazer prova disso neste momento. Estamos também a enviar cópias do livro de ponto, onde são mencionadas as ausências e justificções.*

*d) Lembramos que à comunicação do processo disciplinar não obtivemos qualquer contestação, ou seja tudo o que ali foi mencionado é mais que assumido.*

*e) Não estamos a tentar despedir quem quer que seja porque se encontra grávida, puérpera ou lactante, pois à frente desta empresa também estão mulheres que já estiveram grávidas, puérperas e lactantes, mas sim pelo comportamento abominável que colaboradoras como esta têm, pelo desrespeito para com o próximo e já agora pela complacência que têm por parte da lei.*

*Expusemos as razões que torna impossível a subsistência desta relação de trabalho, pelo que solicitamos mais uma vez a revisão do vosso parecer.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Decorre do artigo 20.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade, e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.
- Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.
- A composição da Comissão e as suas respectivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.
- 2.3.** De entre as referidas competências e por respeitar directamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de pais trabalhadores em gozo de licença parental, actualmente prevista na alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 2.4.** No caso de emissão de parecer desfavorável ao despedimento, encontra-se expressamente prevista no n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a possibilidade de o empregador recorrer à via judicial de modo a ver reconhecida a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

**2.5.** Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorrecção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.6.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada pela empresa, a CITE considera o seguinte:

**2.6.1.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea d) do artigo 381.º do mesmo diploma legal.

Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do artigo 494.º e alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

**2.6.2.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.

É este o mecanismo em que se traduz a especial protecção de trabalhadoras grávidas, designadamente como no caso *sub judice*, puérperas e lactantes, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.

**2.6.3.** Saliente-se que o Parecer n.º 2/CITE/1996, preconiza que (...) *a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras*

*legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória. A apreciação de cada caso concreto é certamente o mais objectiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver.*

- 2.7.** No caso concreto, a Comissão opôs-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos que constam do Parecer n.º 2/CITE/2010 e que, fundamentalmente, se concretizam nos pontos seguintes, que se transcrevem:

*(...)*

*2.12. Ora, a gravidade da culpa da trabalhadora arguida ao faltar, alegadamente de forma injustificada, nos dias 1, 2, 3, 4, 7, 8 e 15 de Julho de 2009, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que tais ausências tivessem originado consequências graves e de tal forma prejudiciais para a empresa que inviabilizassem a manutenção do vínculo laboral. Aliás, é de salientar que não consta do processo remetido à CITE qualquer interpelação pela entidade empregadora junto da trabalhadora no sentido de apurar o motivo pelo qual aquela não se terá apresentado para trabalhar durante o referido período, prerrogativa ao dispor do empregador de acordo com o n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe Prova do motivo justificativo da falta, que dispõe que o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.*

*2.13. Por outro lado, no que se refere à alegada presunção do empregador sobre o eventual abandono do trabalho pela arguida, por esta não se ter apresentado no local de trabalho entre o dia 17 e o dia 30 de Setembro de 2009, refira-se, não só, que a justificação relativa a esses 13 dias foi apresentada no citado dia 30, mas saliente-se, igualmente, que tal aspecto jurídico só pode ser invocado pelo*

*empregador após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste<sup>1</sup>.*

*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 actividade, o que afasta a possibilidade de presumir o abandono do trabalho.*

*2.14. 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.*

*2.15. De salientar que a entidade empregadora não comprova, no âmbito do processo remetido à CITE, que a trabalhadora tenha sido notificada da nota de culpa.*

*2.16. Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu, em termos suficientes, a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida, no processo disciplinar em análise.*

### *III – CONCLUSÃO*

*3.1. Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais 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,*

---

<sup>1</sup> Cfr. n.º 3 do artigo 403.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Abandono do trabalho*.

*pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda.*

**2.8.** Da análise da reclamação apresentada pela empresa, bem como dos documentos ora remetidos, afigura-se que a trabalhadora se encontra em licença por situação de risco clínico durante a gravidez, ao abrigo do previsto no artigo 37.º do Código do Trabalho.

Com efeito, todas as cópias dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho entregues pela trabalhadora, e agora remetidos à CITE pela entidade empregadora, têm inscrito o seguinte: *art. 10.º DL 70/00 doença da gravidez*. Na verdade, o n.º 3 do referido artigo 10.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, já revogado, corresponde à actual previsão contida no artigo 37.º do Código do Trabalho e terá sido utilizado por lapso no referido certificado em vez deste último.

Em bom rigor, a verdade é que as ausências da trabalhadora, embora se afigure não terem sido comunicadas com antecedência, se encontram justificadas.

**2.9.** Analisando, por ordem da apresentação, os motivos expendidos na reclamação, verifica-se o seguinte:

**2.9.1.** A entidade empregadora comprova através de registo nos CTT que remeteu nota de culpa à trabalhadora em 17/11/2010.<sup>2</sup>;

**2.9.2.** Embora se afigure que as ausências da trabalhadora possam ter causado transtorno à entidade empregadora, por não terem sido comunicadas com antecedência, as mesmas encontram-se devidamente justificadas.

**2.9.3.** No que se refere ao abandono do trabalho, refira-se que este *só pode ser invocado pelo empregador após comunicação ao trabalhador dos*

---

<sup>2</sup> Através de pesquisa de objectos com a referência do registo da carta RC393315665PT, em [www.ctt.pt](http://www.ctt.pt), verifica-se que a referida carta foi devolvida ao remetente em 2/12/2009 por não ter sido possível entregá-la ao destinatário e por não ter sido reclamada em tempo.

*factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida deste.* Ora, o que a entidade empregadora comunicou à trabalhadora foi a intenção de a despedir com justa causa pelos motivos descritos na nota de culpa, na qual, aliás, refere ter presumido o abandono do trabalho pelo facto de a trabalhadora não se ter apresentado entre 17 e 30 de Setembro de 2009, mas referindo igualmente que no mesmo dia 30 foi apresentada justificação pela trabalhadora, facto que se conclui ser suficiente para afastar a possibilidade de ser considerada a figura jurídica do abandono do trabalho.

- 2.10.** As cópias dos livros de ponto da trabalhadora e, mais concretamente, as cópias dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho ilustram que, de facto, a trabalhadora tem estado provisoriamente incapacitada de prestar actividade profissional por motivo relacionado com a gravidez, afigurando-se, pois, poder encontrar-se em licença por situação de risco clínico durante a gravidez ao abrigo do disposto no artigo 37.º do Código do Trabalho.
- 2.11.** A Comissão não pode pronunciar-se no que se refere a ausências da trabalhadora posteriores a 30 de Setembro de 2009, considerando que as mesmas não constavam do processo analisado pela CITE aquando da emissão do parecer objecto de reclamação.
- 2.12.** A CITE, ao analisar a reclamação da empresa e os documentos ora remetidos, verifica, pelo exposto, que tais elementos não colmatam a insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação da não existência de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – DECISÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:



**a)** Indeferir o pedido objecto da reclamação ao parecer n.º 2/CITE/2010, uma vez que, ao analisar a reclamação da empresa e os documentos ora remetidos, verifica-se que os mesmos não colmatam a insuficiência na demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação da justa causa e da não existência de discriminação por motivo de maternidade

**b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE FEVEREIRO DE 2010**