



PARECER N.º 11/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 45 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 11 de fevereiro de 2012, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela direção de recursos humanos da sociedade ..., S.A., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade empregadora remeteu a fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A referida entidade dedica-se a *todo o tipo de comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais, grandes armazéns, charcutarias, confeitarias, cafés, restaurantes, padarias, talhos, relojoarias e ourivesarias e, ainda as indústrias de confeitaria, padaria, charcutaria e outras pequenas indústrias e a distribuição em livre serviço, a importação de todos os bens destinados ao comércio retalhista.*
- 1.4. A arguida foi admitida ao serviço em 11 junho de 2008 e, atualmente, tem a categoria profissional de operadora de armazém A, exercendo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

funções no estabelecimento logístico da arguente – designado por entreposto, sito na ...

1.5. Os factos descritos na nota de culpa, remetida à arguida em 28 de outubro de 2011 e por esta recebida em 3 de novembro p.p.¹, referem, fundamentalmente, a alegada prática do seguinte:

- A trabalhadora não compareceu ao trabalho sem comunicar e sem justificar o motivo, previa ou posteriormente, nos dias 30.06.2011; 01.07.2011; 12.07.2011; 19.07.2011; 25.07.2011; 29.07.2011; 01.08.2011; 08.08.2011; 09.08.2011; 10.08.2011; 15.08.2011; 16.08.2011; 24.08.2011; 26.08.2011 e 30.08.2011;
- A arguida não compareceu ao trabalho, igualmente sem comunicar previamente a sua ausência, nos dias 31.08.2011; 01.09.2011 e 02.09.2011, sucedendo que os dias 03.09.2011 e 04.09.2011 foram dias de descanso semanal da trabalhadora, apenas tendo a arguente tomado conhecimento do motivo justificativo de tais ausências no dia 05.09.2011 ao ter recebido, por intermédio de uma colega da arguida, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, entre os dias 31.08.2011 e 11.09.2011, por motivo de *doença natural*;
- Até ao dia 12.09.2011, a arguida não comunicou à arguente que iria continuar a faltar ao trabalho e persistiu sem se apresentar para trabalhar quer nesse mesmo dia, esperando a arguente a sua presença, quer nos dias 13.09.2011; 14.09.2011 e 15.09.2011, sucedendo que os dias 17.09.2011 e 18.09.2011 foram dias de descanso semanal da arguida, pelo que estas faltas ocorreram em dias seguidos, apenas tendo a arguente tomado conhecimento do motivo justificativo de tais ausências no dia 16.09.2011 ao ter recebido, por intermédio de uma colega da arguida, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, entre os dias 12.09.2011 e 22.09.2011, por motivo de *doença natural*;

¹ Cfr. cópia do aviso de recepção emitido pelos CTT – Correios de Portugal, S.A., em anexo ao processo.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Até ao dia 23.09.2011, a arguida não comunicou à arguente que iria continuar a faltar ao trabalho e permaneceu sem se apresentar para trabalhar quer nesse mesmo dia, esperando a arguente a sua presença, quer no dia 26.09.2011, sucedendo que *os dias 24.09.2011 e 25.09.2011 foram dias de descanso semanal da arguida*, apenas tendo a arguente tomado conhecimento do motivo justificativo das referidas ausências no dia 27.09.2011 ao ter recebido, por intermédio de uma colega da arguida, um certificado de incapacidade temporária para o trabalho, entre os dias 23.09.2011 e 22.10.2011, por motivo de *doença natural*;
- No referido dia 27.09.2011, a arguida deslocou-se ao entreposto onde presta atividade, acompanhado um antigo colega cujo contrato de trabalho cessara, ocasião em que, no departamento de recursos humanos, foi abordada pela trabalhadora ...² que lhe referiu ter tentado contactá-la por duas vezes para o telemóvel durante o mês de setembro, sem sucesso, de modo a *obter a justificação das suas faltas e uma previsão da data de regresso ao serviço*, tendo a arguida informado que o número do seu telemóvel fora alterado;
- Na mesma altura, a citada trabalhadora ... *entregou à arguida um formulário de atualização de dados pessoais*, solicitando-lhe que o preenchesse, tendo a arguida recusado o pedido alegando *que não tinha tempo* e tendo saído do local sem facultar o seu contacto telefónico atual;
- A arguida não informou o departamento de recursos humanos da entidade empregadora de qualquer facto que a impedisse de comunicar atempadamente as suas ausências;
- *A arguida soma 24 faltas injustificadas ao trabalho, entre junho e setembro de 2011;*
- *As faltas encontram-se confirmadas pelo mapa de picagens de ponto junto ao processo disciplinar.*

² A trabalhadora exerce funções de administrativa nos recursos humanos.



1.5.1. Entende a entidade empregadora que:

- *Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento e organização do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido, o que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho;*
- *Constata-se assim que a arguida violou de forma continuada o seu dever de assiduidade, ausentando-se injustificadamente ao trabalho nos dias acima especificados;*
- *Com a sua contínua conduta absentista, a arguida revelou uma alarmante falta de respeito pela arguente e um profundo desprezo pelo dever de assiduidade que sobre si impende;*
- *A arguida nem sequer se dignou a facultar à arguente o seu contacto telefónico atual, para que a empresa pudesse contactá-la, em caso de necessidade;*
- *A arguida demonstrou, assim, uma profunda desconsideração pelos interesses da sua entidade empregadora e pelos deveres laborais que deveria observar;*
- *A arguida atuou de forma consciente e culposa.*

1.5.2. Conclui a arguente que:

- *O comportamento da arguida consubstancia uma violação contínua do dever de pontualidade, assiduidade, zelo e diligência, previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho;*
- *A arguida violou este dever de forma contínua, reiterando sucessivamente o seu comportamento absentista;*
- *A gravidade dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que, integrando tais factos justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
*2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, é, de facto, intenção da
arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa.*

1.6. A trabalhadora remeteu à entidade empregadora uma comunicação, datada de 10 de novembro de 2011, na qual propôs o agendamento de uma reunião de modo a poder esclarecer os factos que lhe foram imputados, comunicação à qual a entidade empregadora respondeu convocando a trabalhadora para estar presente nas instalações da empresa, sitas na Azambuja, no dia 9 de dezembro de 2011, pelas 11h30m, a fim de prestar as declarações que entendesse por convenientes.³

1.7. Em 9 de dezembro de 2011, a trabalhadora ..., que exerce funções de administrativa no departamento de recursos humanos, prestou as seguintes declarações, que assinou, no âmbito do processo:

1. *É trabalhadora da ..., S.A.*
2. *Exerce funções de Administrativa de Recursos Humanos.*
3. *Conhece a Sra. ... do contexto profissional.*
4. *Entre junho e agosto de 2011, a colaboradora ... faltou ao trabalho em vários dias.*
5. *Não avisava previamente os recursos Humanos que iria faltar.*
6. *Pela noção que tem, também não avisava as chefias.*
7. *Não apresentava justificação para as suas faltas.*
8. *Não justificou nenhuma das faltas especificadas na nota de culpa.*
9. *A partir de 31.08.2011, a colaboradora ... não voltou a comparecer ao trabalho.*
10. *A colaboradora ... não avisou que iria deixar de comparecer ao trabalho.*

³ Consta do processo disciplinar um documento emitido *online* pelos CTT confirmativo de que a carta remetida pela entidade empregadora à trabalhadora não fora por esta recebida até dia 7 de dezembro de 2011, pelas 18h16m. Contudo, através de pesquisa *online* efetuada pela CITE no sítio dos CTT, é possível verificar, através do mesmo número de registo, que a comunicação foi recebida pela trabalhadora no dia 9 de dezembro de 2011, pelas 16h02m, ou seja após a hora para a qual se encontrava notificada para prestar declarações.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

11. *Depois, foi justificando as suas faltas, entregando baixas médicas.*
12. *Os documentos de “baixa médica” eram entregues por um colega de trabalho da colaboradora ... às suas chefias.*
13. *As chefias escreviam no verso da “baixa médica” o dia em que recebiam o documento.*
14. *Seguidamente, as chefias enviavam tais documentos para os Recursos Humanos.*
15. *As baixas médicas tinham uma duração.*
16. *No fim dessa duração, a colaboradora ... continuava a faltar.*
17. *Passado alguns dias, entregava urna nova “baixa médica”.*
18. *No entanto, nunca avisou os Recursos Humanos que iria continuar a faltar.*
19. *Durante o mês de setembro, ligou para a colaboradora ... por duas vezes, para perceber qual o seu estado*
20. *Dessas duas vezes, a trabalhadora não atendeu.*
21. *No dia 27.09.2011, a colaboradora compareceu, nos Recursos Humanos da Azambuja, a acompanhar o colega ...*
22. *Aproveitando a presença da colaboradora ... nos Recursos Humanos, disse-lhe que já lhe tinha ligado e que ninguém atendia.*
23. *A colaboradora ... respondeu que tinha alterado o seu número de telemóvel.*
24. *Pedi-lhe para preencher a ficha de alteração de dados pessoais, mas a colaboradora ... respondeu que não estava com muito tempo e que voltaria noutro dia.*
25. *Contudo, não voltou.*

- 1.8.** Em 12 de dezembro de 2011, a trabalhadora ..., superior hierárquica da arguida, respondeu via *e-mail* às questões que lhe foram colocadas pelo instrutor do processo disciplinar, nos termos que se transcrevem:

(...)

1. *A trabalhadora ... avisou-a previamente de que iria faltar ao trabalho nos dias 30.06.2011; 01.07.2011; 12.07.2011; 19.07.2011; 25.07.2011;*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

29.07.2011; 01.08.2011; 08.08.2011; 09.08.2011; 10.08.2011;
15.08.2011; 16.08.2011; 24.08.2011; 26.08.2011 e 30.08.2011?

Não houve qualquer aviso prévio, por parte da colaboradora, no que diz respeito às faltas indicadas.

2. A trabalhadora ... indicou, previamente, alguma justificação para estas faltas ao trabalho?

Como foi referido na questão anterior, não houve qualquer aviso prévio por parte da colaboradora, a justificar as suas ausências.

3. E mesmo após se terem verificado estas faltas, a trabalhadora ... apresentou alguma justificação para estas faltas, ou foi necessário a Dra. ... perguntar-lhe por que motivo faltou?

Após se terem verificado as faltas, a colaboradora apresentou justificação verbal para as duas ou três faltas iniciais, todas as restantes, não foram justificadas pela colaboradora, à qual era necessário questionar o motivo da sua ausência.

4. Corresponde à verdade que, após ter sido questionada pela Dra. ..., a trabalhadora ... só apresentou a justificação para duas faltas, não tendo indicado qualquer motivo justificativo para as restantes?

Sim.

5. Corresponde à verdade que as duas justificações que a trabalhadora ... apresentou nada tinham a ver com o seu estado de gravidez?

Uma das justificações foi relacionada com uma dor de dentes, e a outra com uma má disposição.

6. A trabalhadora ... avisou-a previamente de que iria faltar ao trabalho nos dias 31.08.2011, 01.09.2011, 02.09.2011, 12.09.2011, 13.09.2011, 14.09.2011, 15.09.2011, 16.09.2011, 19.09.2011, 20.09.2011, 21.09.2011, 22.09.2011, e 23.09.2011?

Não houve qualquer aviso prévio por parte da colaboradora.

7. Nesses dias, a Dra. ... tinha elaborado o plano de trabalho contando com a presença da trabalhadora ..., pelo que ficou surpreendida pela sua ausência inesperada?

Sim.



8. *Ao faltar sem aviso prévio, a trabalhadora ... provocou perturbações no planeamento e organização do trabalho, obrigando os colegas a um esforço acrescido?*

Sim.

- 1.9. Em 12 de dezembro de 2011, a arguida compareceu no local de trabalho e redigiu uma exposição, que assinou, na qual expõe o seguinte:

Em resposta ao processo disciplinar que me foi instaurado por falta de justificação de faltas, (...), venho por este meio justificar facto ou acusações a mim instaurados.

Era de todo o meu desconhecimento que a apresentação de baixas deveria ter sido efetuada com aviso prévio, A princípio dado o meu estado de gravidez me ter causado enumeradas dores tais como dores de dentes e por conseqüente ter de tomar excesso de medicação dei sim faltas injustificadas por não me sentir capaz de efetuar o desempenho pedido no local de trabalho e também por me deparar com muitas dificuldades em marcar consultas com o meu médico assistente dado que não tenho médico de família para justificação das mesmas. Posto isto o meu médico assistente passou-me baixa no dia 31 de agosto de 2011, a princípio para tentar recuperar peso perdido durante os 1.^{os} meses de gravidez, posso até referir que o meu peso inicial era de 47kg tendo eu visto o meu peso cair para 44kg, tendo conseguido nos meses seguintes, até à data da 1.^a baixa acima referida, conseguido aumentar apenas 1kg (45kg).

O meu desconhecimento do aviso prévio de baixas médicas contínuas levou-me apenas a pedir um favor a uma colega de trabalho que entregasse a dita baixa, as seguintes baixas continuaram pois a minha tendência para aumentar o meu peso era baixa, posso referir que me encontro de 8 meses de gravidez e peso apenas 47,5kg.

Posto este esclarecimento espero esclarecedor nunca foi de minha intenção agir de má fé para com esta empresa mas sim a preocupação com o meu estado de saúde e claro do meu futuro filho, lamento esta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

situação, pois gosto de aqui trabalhar, sempre me senti muito bem no entreposto, gosto do que faço, sempre vesti a camisola e foram muito poucas as vezes que faltei e que recusei disponibilidade a esta empresa antes de engravidar.

Em relação aos meus dados pessoais fornecidos aos recursos humanos, facto referido no processo, nunca o motivo seria o lá referido (falta de tempo), simplesmente de momento a senhora não tinha folhas de alteração imprimidas e eu disse que passaria outro dia para proceder às ditas alterações, não por falta de tempo mas para não dar trabalho à senhora apenas pelo n.º de telemóvel, porque não havendo qualquer problema com a minha pessoa na altura e se por algum motivo precisassem de falar comigo poderiam mandar recado pela colega estabelece contacto permanente comigo, sei que não legal mas como nunca me aconteceu situação deste género confiei na boa fé da chefia nunca pensando que isso me iria prejudicar.

Sendo o processo demasiado longo penso ter-me justificado de alguns.

Para finalizar volto a repetir que nunca foi de minha intenção agir de má fé, foi simplesmente preservar a minha saúde e do meu futuro filho, dado a minha inocência peço as mais sinceras desculpas pelos transtornos à empresa e estarei sempre disponível a vocês para conversações e um melhor esclarecimento da minha parte.

Espero ter sido clara com o que redigi tentei fazê-lo da melhor maneira possível.

1.10. O processo remetido à CITE integra ainda:

- cópia dos mapas de assiduidade e dos horários de trabalho da arguida, relativos aos meses de junho; de julho; de agosto e de setembro de 2011, e
- cópia de três certificados médicos de incapacidade temporária para o trabalho prescritos à arguida por motivo de doença natural com menção a situação clínica de gravidez de risco, relativos aos períodos



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
compreendidos entre 31.08.2011 e 11.09.2011; entre 12.09.2011 e
22.09.2011, e entre 23.09.2011 e 23.10.2011.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias⁴ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos da 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).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa

⁴ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

contempla especial proteção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental⁵, nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

2.5. Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Ora, por força da alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.6. Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho* e acrescenta o n.º 3 do mesmo preceito que *na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.*

2.7. Ora, em síntese, no caso em análise, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *24 faltas injustificadas ao trabalho, entre junho de setembro de 2011; de nunca ter avisado previamente a arguente que*

⁵ Considerando 27. e artigo 16.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

iria faltar e de nunca se ter preocupado em justificar devidamente as suas ausências ao serviço, factos que considera consubstanciarem uma violação contínua do dever de pontualidade, assiduidade, zelo e diligência, previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, concluindo que a gravidade dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que integrando (...) justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, é, de facto, intenção (...) proceder ao despedimento da arguida com justa causa.

2.8. Na verdade, decorre da análise do processo remetido a esta Comissão que o período de ausência da trabalhadora, compreendido entre 31 de agosto de 2011 e 23 de outubro de 2011, se encontra devidamente justificado através dos três certificados de incapacidade temporária para o trabalho, aliás entregues em tempo à entidade arguente por uma colega da arguida, sendo de salientar que, nos ditos certificados, no campo reservado aos elementos relativos à situação de incapacidade, o médico assistente classificou a existência de doença natural e, concomitantemente, a presença de situação clínica de gravidez de risco.

2.8.1. Ora, dispõe o n.º 1 do artigo 37.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Licença em situação de risco clínico durante a gravidez*, que *Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial e, acrescenta o n.º 2 do mesmo artigo, Para o efeito previsto no número anterior, a*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

- 2.8.2.** Com efeito, a lei prevê a possibilidade de a trabalhadora informar previamente sobre a ausência resultante de situação clínica de gravidez de risco, com a antecedência de 10 dias, ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. Na verdade, o caso *sub judice*, no que à referida ausência respeita, parece integrar a segunda parte da citada previsão legal, ou seja, a trabalhadora, sentindo-se indisposta, teve, no entanto, dificuldade em marcar consulta e, no dia em que veio a ser observada pelo seu médico assistente o mesmo declarou a existência de doença natural incapacitante temporariamente para o trabalho e, concomitantemente, verificou e declarou a existência de situação clínica de gravidez de risco impeditiva do exercício de funções, tendo o respetivo certificado sido entregue ao empregador por uma colega da trabalhadora, 5 de setembro de 2011.
- 2.8.3.** Do mesmo modo, ainda que a incapacidade temporária para trabalhar pudesse não estar diretamente relacionada com a gravidez de risco, o que não é possível afastar no caso da arguida, esta não teria violado os seus deveres de pontualidade, assiduidade e diligência porquanto, de acordo com o previsto nos n.^{os} 2 e 4 do artigo 253.^o do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Comunicação de ausência*, caso não seja possível comunicar a ausência com a antecedência mínima de cinco dias, por ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível e é reiterada no caso de ausência imediatamente subsequente à prevista na anterior comunicação.
- 2.9.** Por outro lado, a trabalhadora é ainda acusada de não ter comunicado previamente e de não ter justificado as ausências ao trabalho nos dias



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

30.06.2011; 01.07.2011; 12.07.2011; 19.07.2011; 25.07.2011;
29.07.2011; 01.08.2011; 08.08.2011; 09.08.2011; 10.08.2011;
15.08.2011; 16.08.2011; 24.08.2011; 26.08.2011; 30.08.2011.

2.9.1. Ora, no que respeita às ausências, que a trabalhadora não particulariza, refere a mesma desconhecer *que a apresentação de baixas deveria ter sido efetuada com aviso prévio* e menciona que no início da gravidez se sentiu indisposta e teve dores, nomeadamente dores de dentes, tendo faltado por não se sentir capaz de efetuar *o desempenho pedido no local de trabalho*.

2.9.2. Contudo, a superior hierárquica da trabalhadora declarou que *após justificação verbal para as duas ou três faltas iniciais, todas as restantes não foram justificadas pela colaboradora, à qual era necessário questionar o motivo da sua ausência*, esclarecendo ainda que *uma das justificações foi relacionada com uma dor de dentes e outra com uma má disposição*.

Ora, o facto de, segundo a declarante, ter sido *necessário* questionar a trabalhadora sobre o motivo das suas ausências não implica que as faltas sejam consideradas como injustificadas. Pelo contrário, sabendo que a trabalhadora se encontrava em estado de gestação e tendo a mesma informado, quando questionada, que se sentira indisposta ou com dores de dentes deveria ter sido considerada a hipótese de as restantes ausências estarem diretamente relacionadas com os mesmos motivos, designadamente em virtude da gravidez ou por motivo que a pudesse vir a afetar.

2.9.3. Com efeito, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, (...) *entende-se por trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico* e prevê o n.º 2 do mesmo preceito que *o regime de proteção de parentalidade é ainda*



aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

2.9.4. Decorre então do processo que, no início do mês de junho de 2011, a trabalhadora informou o empregador do seu estado de gravidez e procedeu à entrega do respetivo atestado médico comprovativo, pelo que a partir desse momento ficou sujeita ao regime de proteção da parentalidade, nos termos do Código do Trabalho, sendo de salientar que o citado atestado médico, para além de declarar o estado de gravidez da trabalhadora, prescreve que a mesma deve *ser dispensada da prática de esforços violentos.*

2.9.5. Na verdade, é de salientar que através dos mapas referentes à assiduidade da trabalhadora se verifica que, entre 6 de junho de 2011 e 13 de julho de 2011, a mesma se deslocou a 6 (seis) consultas pré-natais, facto que em fase anterior à elaboração de processo disciplinar poderia, eventualmente, ter suscitado reserva sobre a boa evolução da gravidez da trabalhadora, sobretudo quando a mesma não compareceu para prestar a sua atividade em dias próximos.

Acresce que o facto de a empresa ter conhecimento da deslocação da trabalhadora a consultas pré-natais é demonstrativo do cumprimento da obrigação de justificação das respetivas ausências pela arguida.

2.9.6. Neste contexto, é de avaliar se as ausências da trabalhadora grávida nos dias referidos no ponto 2.9. do presente parecer devem ou não conduzir à aplicação da sanção despedimento, o que pressupõe verificar se nos deparamos com uma situação excecional que justifique a medida não conservatória da relação laboral.

Assim:

2.9.6.1. Quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido que a prática de faltas injustificadas não é um comportamento suficiente para integrar a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

justificação do despedimento. Na verdade, tem sido defendido que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do trabalhador se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

Tal como refere António Monteiro Fernandes⁶, (...) *a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adoptado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.*

Com efeito, não se afigura que no caso *sub judice* tenha deixado de existir o *suporte psicológico mínimo para que (a) relação de trabalho se desenvolva*. A trabalhadora esteve ausente do local de trabalho por se ter encontrado indisposta em período temporal coincidente com o da deslocação a 6 (seis) consultas pré-natais e imediatamente anterior à verificação de situação clínica de gravidez de risco.

Verifica-se então que tais ausências, embora não justificadas formalmente, podem entender-se como diretamente relacionadas com a maternidade, encontrando-se assim materialmente justificadas

⁶ In *Direito do Trabalho*, 14.^a edição, págs. 592 e 593



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

(pouco tempo depois a trabalhadora veio a entrar na situação clínica de gravidez de risco), avistando-se apenas, não uma atuação culposa mas, antes, uma “omissão”, eventualmente negligente, em relação à formalidade legal o que, por si, não deve justificar a aplicação da mais grave sanção disciplinar.

Neste sentido, transcreve-se extrato de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere: *Efetivamente, como se tem defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ (Acs. de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em www.dgsi.pt) não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas –, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, já que, no preenchimento da alínea g) do n.º 3 do art. 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto. Ora, no nosso caso, não se mostra demonstrado que a não comunicação da autora se deveu a uma quebra do dever de lealdade ou desinteresse e indiferença perante a sua entidade patronal, sendo que se não apurou que as faltas a que se reporta a decisão de despedimento tivessem causado uma perturbação na apelante por forma a, num prisma de normalidade, atenta a figura de um empregador razoável, desde logo, impossibilitar a manutenção da relação laboral em causa.*⁷

Na verdade, embora se compreenda que as ausências da trabalhadora possam ter contribuído para alguma desorganização no desenvolvimento da atividade do empregador e para acréscimo de esforço desenvolvido pelos seus colegas, não se afigura no entanto

⁷ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

que os interesses da arguente tenham sido lesados de forma grave que inviabilize a aplicação de uma sanção conservatória do vínculo laboral.

Acresce, por outro lado, que não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.

2.9.6.2. Face ao quadro descrito, embora o comportamento assumido pela arguida, que admite não ter justificado todas as ausências por desconhecer que o *deveria* fazer com antecedência, possa eventualmente ser passível de censura, nomeadamente por ter sido questionada pela superior hierárquica sobre o motivo da não comparência no local de trabalho, é de atender ao princípio legal nos termos do qual *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração*⁸.

Assim sendo, afigura-se desproporcionada a aplicação da mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis, como é o caso do despedimento com justa causa pois, com efeito, a aplicação de uma sanção menos gravosa enquadrar-se-ia, de forma mais adequada, no princípio da proporcionalidade, consagrado no aludido artigo 367.º do Código do Trabalho, quer no tocante à gravidade do comportamento, quer no que respeita à culpabilidade da trabalhadora.

2.10. Tendo em consideração os elementos que integram o processo analisado, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional não relacionada com a maternidade que constitua justa causa para

⁸ Cfr. Artigo 367.º do Código do Trabalho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do
Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, e 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 tais condições; 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, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela sociedade ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 1 DE FEVEREIRO DE 2012**