

Despedimento de trabalhador em gozo de licença parental: é sempre necessário, sob pena de ilicitude, o parecer prévio da CITE?  
Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (Proc. n.º 26715/15).

## **Joana Vasconcelos**

Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa

---

**1.** O *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça* (Ac. STJ), de 6-6-2018, proferido no Proc. n.º 26715/15 e relatado pelo Conselheiro Júlio Gomes<sup>1</sup>, decidiu não ser ilícito, apesar de não ter sido antecedido de parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o despedimento de um trabalhador que gozara dois períodos consecutivos de licença parental antes de lhe ser instaurado o correspondente procedimento disciplinar e um terceiro no decurso deste, estando já de regresso ao serviço quando recebera a comunicação da respetiva decisão final.

Considerou, para tanto, que no caso não estava o empregador legalmente obrigado a requerer tal parecer à CITE, por não se encontrar o trabalhador no gozo de licença parental quando se iniciou o procedimento disciplinar e ao longo de boa parte do mesmo – mais exatamente, até à conclusão das diligências instrutórias, só então tendo, de novo, beneficiado de tal licença.

E ao fazê-lo afastou-se, quer da sentença de primeira instância, contrária à ilicitude decorrente da preterição do parecer prévio da CITE, por ter o trabalhador sido notificado da decisão de despedimento quando já terminara o gozo da licença parental, quer do *Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa* (Ac. RL) de 13-9-2017, relatado pela Desembargadora Paula Sá Fernandes<sup>2</sup>, que deu como verificada tal ilicitude, por ter a decisão de despedimento sido tomada estando o trabalhador no «gozo efetivo» da licença parental.

Com efeito, e em assinalável contraste com as duas decisões que o precederam, muito cingidas à letra da lei, o Ac. STJ de 6-6-2018 abordou de forma inovadora e substancial a questão jurídica submetida à sua apreciação, aprofundou o sentido e explicitou os limites da normas aplicáveis e, por tal modo, contribuiu para uma mais cabal compreensão das matérias em causa, cujas implicações transcendem as fronteiras do caso que lhe deu origem.

**2.** São várias as vertentes por que se reparte o relevante contributo do Ac. STJ, de 6-6-2018, para o esclarecimento das questões relativas à proteção contra o despedimento do trabalhador em gozo de licença parental, bem como a outros pontos do regime mais vasto em que esta se integra – da singularidade desta hipótese face às demais nele visadas (gravidez, puerpério e amamentação) e das específicas soluções dela decorrentes, à determinação da finalidade e âmbito da tutela que entre nós lhe é legalmente concedida, passando pela sua articulação com o regime comum de proteção contra o despedimento e, bem assim, pelos termos e limites da intervenção que neste contexto é cometida à CITE.

---

1 Com texto integral acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

2 Com texto integral acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

De todos estes pontos, bem como das respetivas implicações tratará o presente comentário – o qual, não obstante, se iniciará com um breve, mas indispensável, enquadramento, a dar nota, em traços largos, do caso sobre o qual foi proferida a decisão analisada, da questão objeto de recurso de revista e do quadro normativo pela mesma convocado.

**3.** De acordo com os factos provados, o trabalhador, que desempenhava funções numa agência do Banco empregador, valendo-se da informação que buscara e obtivera acerca dos saldos e condições de movimentação das contas de depósito pertencentes a uma cliente de idade avançada – que se sabia ter as suas capacidades físicas e intelectuais muito diminuídas e não possuir parentes conhecidos –, logrou, com recurso a sucessivos expedientes destinados a contornar regras e procedimentos de segurança e controlo, retirar de tais contas, de forma fraudulenta e com o propósito de as fazer suas, várias quantias, num valor total de € 451 000,00, entre 2013 e 2014.

Ao tomar conhecimento destes factos, deliberou o empregador, a 29-4-2015, instaurar contra o trabalhador procedimento disciplinar com intenção de despedimento, por violação «de forma consciente e intencional dos seus deveres profissionais, nomeadamente os de obediência, zelo, diligência, probidade e honestidade», o qual culminou na correspondente decisão, tomada a 16-9-2015 e comunicada àquele por carta registada com aviso de receção, datada de 21-9-2015 e recebida a 23-9-2015.

**4.** Também segundo os factos provados, o trabalhador – cujo segundo filho nascera a 27-3-2015 – beneficiara de três períodos de licença parental de 30-3 a 13-4-2015, de 14-4 a 27-4-2015 e de 24-8 a 22-9-2015<sup>3</sup>. E foi precisamente no facto de se encontrar «no gozo da licença parental inicial» quando lhe foi aplicada a sanção disciplinar máxima que o trabalhador estribou a impugnação do seu despedimento, alegando estar o empregador obrigado, sob pena de ilicitude, a «pedir o parecer prévio da CITE».

**5.** Centrada por tal modo a apreciação judicial da licitude do despedimento na necessidade, ou não, no caso, de parecer prévio da CITE, o desfecho da lide dependia, em larga medida, da resposta dada a esta questão pelas regras aplicáveis, a saber, as contidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 63.º e na alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho (CT). As duas primeiras submetem a parecer prévio da «entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres»<sup>4</sup>, o despedimento de «trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental», impondo, para tanto, ao empregador a remessa àquele de «cópia do processo» e fixando, para cada

<sup>3</sup> Mais exatamente, de licença parental exclusiva do pai de 30-3 a 13-4-2015 e de 14-4 a 27-4-2015 e de licença parental inicial partilhada com a mãe de 24-8 a 22-9-2015.

<sup>4</sup> A CITE, por força dos artigos 2.º e 3.º, alínea b), do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26-3.

modalidade de despedimento, a fase procedimental em que deve a mesma ocorrer. Já a terceira, em termos não rigorosamente coincidentes<sup>5</sup>, prescreve a ilicitude do despedimento «de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial», se «não for solicitado» pelo empregador, nos termos legalmente previstos, «o parecer prévio» exigido pelo artigo 63.º, n.º 1, do CT.

**6.** As decisões proferidas em primeira e em segunda instância, divergindo radicalmente entre si na conclusão a que chegaram acerca da licitude do despedimento e nos argumentos que a sustentaram, coincidiram contudo, como já se disse, no modo como se ativeram à letra destes preceitos na leitura que deles fizeram.

Nesse sentido, a sentença que começou por julgar o caso sublinhou que «à data da abertura do processo disciplinar» e durante «toda a instrução» do mesmo, não estava o trabalhador «em gozo de licença parental», após o que acrescentou, sempre em linha com o parecer do Ministério Público, que «pese embora a decisão de despedimento tenha sido tomada [...] quando decorria o período de licença parental inicial» do trabalhador, tal já não sucedia na «data em que o mesmo foi notificado e portanto em que o despedimento se tornou eficaz», pelo que «não era obrigatório» solicitar «parecer prévio à CITE».

Contra este entendimento, sustentou o Ac. RL de 13-9-2017 que o trabalhador, no momento em lhe foi instaurado o procedimento disciplinar «tinha iniciado o gozo da licença parental» em 30-3-2015 (e tendo «já gozado» os «períodos» de 30-3-2015 a 13-4-2015 e de 14-4-2015 a 27-4-2015, «iria gozar» o período de 24-8-2015 a 22-9-2015). E, bem assim, que quando da decisão de despedimento e «nos momentos antecedentes» – elaboração do «relatório final do processo disciplinar», seu envio à comissão de trabalhadores, emissão por esta de parecer, «parecer da Direção de Auditoria e Inspeção» propondo a «sanção disciplinar de despedimento», deliberação do Conselho de Administração do empregador de aplicação de tal sanção, redação da carta a comunicar tal decisão ao visado – o trabalhador se encontrava «em gozo efetivo da licença parental inicial». Daí que o empregador estivesse legalmente obrigado a «solicitar o parecer prévio da CITE».

**7.** Tomando inequivocamente outro caminho, o STJ começa por advertir que a questão da necessidade, ou não, no caso, de parecer prévio da CITE supõe «a interpretação da lei quando se reporta a um despedimento de trabalhador no gozo de licença parental», hipótese que apesar de beneficiar da tutela preventiva em tal eventualidade conferida à trabalhadora grávida, puérpera ou

---

<sup>5</sup> Apesar de assinalada pelo Ac. STJ de 6-6-2018, a dispar formulação dos preceitos *supra* transcritos mostrou-se irrelevante para a apreciação da questão a decidir, pelo que não mereceu ulterior desenvolvimento. Por tal motivo, também aqui se lhe fará apenas uma simples menção.

lactante, claramente se demarca de qualquer destas situações, quer em virtude do seu singular modo de ser e dos interesses que acautela quer em razão dos termos em que é modelada a opção legal de a proteger. Após o que enuncia e analisa tais especificidades e, *à luz destas*, interpreta as normas aplicáveis, delas retirando o critério de decisão do presente caso.

Quais sejam tais especificidades ou traços característicos da disciplina legal do despedimento do trabalhador em gozo de licença parental – *três, ao todo* – e em que termos determinam o sentido e o alcance do artigo 63.º, n.º 1, do CT é o que se verá já em seguida.

**8.** A primeira e mais elementar das três referidas especificidades é a possível descontinuidade da licença parental, traduzida na suscetibilidade do seu gozo ser fracionado, logo interrompido e retomado, em contraste com a necessária continuidade da gravidez, do puerpério e da amamentação.

Expressamente prevista nas normas do CT que regulam a licença parental inicial e as licenças exclusivas da mãe e do pai (artigos 40.º, n.ºs 1, 3 e 5, 41.º, n.º 2, e 43.º, n.ºs 1 e 2), esta possível descontinuidade implica que no período subsequente ao nascimento de um filho, pode o trabalhador (mãe ou pai) alternar períodos de gozo de licença parental e períodos de trabalho – sendo certo que no decurso destes, e conforme frisa o STJ, contrariando o entendimento que subjaz ao Ac. RL de 13-9-2017<sup>6</sup>, não se pode, como é evidente, dizer que está «no gozo» dessa mesma licença.

E muito embora na hipótese referida – de regresso temporário ou definitivo ao serviço, após um período de gozo de licença – a mãe possa ainda ser considerada puérpera ou lactante<sup>7</sup>, beneficiando da correspondente tutela contra o despedimento, o mesmo não sucede com o trabalhador pai, que ao reiniciar a prestação de atividade, deixa de estar, para todos os efeitos, «no gozo de licença parental».

**9.** Segue-se a limitação da proteção contra o despedimento deferida ao trabalhador que beneficie de licença parental ao período do respetivo «gozo», bem expressa no artigo 63.º, n.º 1, do CT e afirmada sem matizes pelo STJ: «a letra da lei inequivocamente não abrange situações em que o trabalhador despedido o seja, por exemplo, quando já está ao serviço, depois de ter regressado do gozo de uma licença parental, mesmo que inicial, que já findou».

Significa isto que o trabalhador despedido em tais circunstâncias não pode valer-se da tutela reforçada prevista no artigo 63.º do CT. Mas pode, naturalmente, lançar mão do regime comum de proteção contra o despedimento e, no âmbito deste e tratando-se de despedimento disciplinar, do estabelecido no

6 V. *supra* o n.º 6.

7 Verificadas as condições enunciadas nas alíneas b) e c) do artigo 36.º do CT.

artigo 331.º do CT sobre sanções abusivas, sempre que entenda que o mesmo foi, na realidade, motivado pelo exercício do seu direito à licença parental.

**10.** Estreitamente relacionada com a anterior, a terceira e *última especificidade* refere-se à *ratio* da limitada proteção neste plano conferida ao trabalhador em gozo de licença parental, a qual, entende o STJ, radica, não tanto «no risco de discriminação» que existe noutras situações visadas pelo mesmo artigo 63.º do CT, mas na «especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra durante o referido gozo», vulnerabilidade essa que, em caso de despedimento disciplinar, «se reflete sobretudo» na perturbação «da sua disponibilidade e capacidade» para se defender de forma adequada no procedimento, por estar «ocupado e empenhado em outras funções sociais de enorme relevância».

Que assim é, que esta opção reflete a preocupação do legislador com a «especial vulnerabilidade» do trabalhador no «procedimento disciplinar, por se encontrar no gozo da licença» resulta, segundo o STJ, dos próprios termos em que aquele conformou a intervenção preventiva da CITE, pois podendo «ter estabelecido», sem mais, que o parecer devia ser pedido «antes da tomada de decisão», preferiu fixar como «momento procedimentalmente adequado» para o efeito aquele «em que estão concluídas as diligências probatórias». Por outras palavras, cometeu à CITE a análise da «motivação aduzida» e da «prova produzida» com vista a apreciar da existência de intenção por parte do empregador «de prejudicar o trabalhador pelo exercício dos direitos que a lei lhe atribui em matéria de parentalidade», tendo em conta a sua já aludida «especial vulnerabilidade», que «pode prejudicar a qualidade da sua defesa».

Simplesmente, ao fazê-lo, o legislador estabeleceu um significativo limite temporal à atuação da CITE, aoingi-la à situação de gozo da licença parental prevista no artigo 63.º, n.º 1, do CT que se verifique até ao momento procedimental – fixado na alínea a) do n.º 3 do mesmo preceito – em que deve o empregador pedir o respetivo parecer prévio. De tal limite dá justamente nota o STJ quando afirma que sendo o gozo da licença «posterior à fase da instrução tal parecer não é necessário», porquanto «o trabalhador não foi em nada prejudicado no exercício da sua defesa» pelo mesmo, beneficiando em tal hipótese da tutela que a lei concede, em geral, aos demais trabalhadores (desde logo àqueles «relativamente aos quais o procedimento só se inicie após terem regressado do gozo da licença parental»)<sup>8</sup>.

**11.** Norteada pelas considerações precedentes, a interpretação que do artigo 63.º, n.º 1, do CT fez o STJ no presente caso determinou que «decisivo» para a resposta à questão a dirimir – necessidade, no caso e sob pena de ilicitude do

---

8 V. *supra* o n.º 9.

despedimento, de parecer prévio da CITE<sup>9</sup> – é tão-só «saber se o trabalhador esteve ou não no gozo da licença até ao momento em que se concluem as diligências probatórias, momento em que legalmente se deve pedir o referido parecer à CITE».

**12.** Ora, resultando dos factos provados<sup>10</sup> que o trabalhador despedido não estava no gozo de licença parental, nem «quando o procedimento disciplinar teve início», nem «durante todo o período de resposta à nota de culpa e até à conclusão das diligências probatórias», forçosamente haveria que concluir, como o fez o STJ, não ser «necessário o pedido de parecer prévio à CITE», logo, não ser «o despedimento ocorrido» ilícito por tal motivo.

**13.** Porque, conforme se afirmou logo de início, a doutrina do Ac. STJ de 6-6-2018 é de molde a projetar-se para lá do caso em que foi este proferido, cabe agora, em jeito de conclusão, enunciar aquelas que são, em nosso entender, as suas principais implicações.

E estas relevam de dois planos: o reconhecimento da especificidade da hipótese de gozo de licença parental face às demais contempladas no artigo 63.º, n.º 1, do CT e a delimitação temporal da intervenção preventiva da CITE, prevista no mesmo preceito.

**14.** No que respeita ao primeiro, o Ac. STJ de 6-6-2018 explicitou a possível descontinuidade que caracteriza o gozo da licença parental e a diferencia das demais hipóteses, necessariamente contínuas, contempladas no artigo 63.º, n.º 1, do CT (gravidez, puerpério, amamentação), bem como as suas inescapáveis implicações práticas decorrentes da necessidade de distinguir, sendo o caso, períodos de gozo e de não gozo da mesma. Mais, mostrou ainda ser tal contra-posição acolhida no n.º 1 do artigo 63.º do CT (e bem expressa na sua letra), ao propor-se este acautelar unicamente o trabalhador em gozo de licença parental, remetendo a tutela dos demais que (já ou ainda) não estão em tal situação para o regime comum – no qual destaca, tratando-se de despedimento disciplinar, a possibilidade de recurso ao regime das sanções abusivas. E por uma e outra via inviabilizou a qualificação como de gozo («efetivo» *versus* não efetivo<sup>11</sup>) de licença parental do intervalo temporal que medeia entre o primeiro e o último período de gozo de licença parental, sempre que entre estes ocorram períodos de retoma do trabalho, porventura alternados com outros períodos de gozo da mesma licença.

**15.** Depois, e não menos significativamente, o Ac. STJ de 6-6-2018 evidenciou os termos temporalmente limitados da intervenção preventiva da CITE, fruto de uma clara opção legislativa que, recusando a possibilidade de a mesma ocorrer até à tomada da decisão final, a fez coincidir com o termo de uma fase

---

9 V. *supra* o n.º 5.

10 V. *supra* o n.º 3.

11 V. *supra* o n.º 6.

do procedimento tida como crucial para a apreciação e o controlo que lhe são legalmente cometidas. Dos quais resulta a não aplicabilidade do artigo 63.º, n.º 1, do CT, *maxime* da obrigatoriedade de parecer prévio da CITE, quando a situação que a determinaria ocorre já depois de finda tal fase.

**16.** Apesar de reportada unicamente à hipótese de despedimento disciplinar que lhe deu origem, a doutrina do Ac. STJ de 6-6-2018, é transponível, com as necessárias adaptações, para as demais modalidades de despedimento – coletivo, por extinção do posto de trabalho, por inadaptação. E, em qualquer delas, determinará que se distinga consoante o trabalhador visado esteja, ou não, no gozo de licença parental quando do início do correspondente procedimento, bem como ao longo deste, até ao momento-limite legalmente definido [nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do n.º 3 do artigo 63.º do CT]<sup>12</sup>, visto que só na eventualidade de tal suceder será obrigatório o parecer prévio da CITE, sob pena de ilicitude do despedimento.

**17.** Por último, e em linha com o que o Ac. STJ de 6-6-2018 explicitou acerca da limitação temporal da intervenção da CITE, perante um despedimento, qualquer que seja a sua modalidade, de uma trabalhadora cuja gravidez só foi comunicada ao empregador (ou se tornou dele conhecida), já depois do momento procedimental legalmente fixado para a intervenção da CITE [alíneas *a*) a *d*) do n.º 3 do artigo 63.º do CT], será de concluir pela inaplicabilidade do parecer prévio (imposto pelo seu n.º 1), bem como das demais regras que o pressupõem (contidas nos seus n.ºs 4 a 7) – mas não já das que prescrevem uma proteção reforçada *a posteriori* contra o despedimento (caso da prevista no n.º 8 do mesmo preceito).

---

12 A saber, depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento coletivo, depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção do posto de trabalho, depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.