



COLABORAÇÃO: BANCO SANTANDER



RAIO-X LABORAL

Entre a proteção e a confiança: o caso da trabalhadora grávida em baixa médica

Um acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido em 17 de março de 2025, trouxe à tona um caso controverso e de relevância pública, relativo ao despedimento de uma trabalhadora grávida com justa causa. A trabalhadora encontrava-se com o contrato de trabalho suspenso, motivado por baixa médica decorrente de gravidez de risco, mas viajou para o Brasil durante esse período, registando a experiência nas redes sociais. A trabalhadora não comunicou previamente a sua viagem à empregadora, um colégio. Para a empregadora, a conduta foi considerada incompatível com o estado de incapacidade declarado e interpretada como uma violação dos deveres laborais, culminando num despedimento com justa causa. Apesar da posição da empregadora, os tribunais afastaram os fundamentos para o despedimento com justa causa. O Tribunal da Relação do Porto, ao confirmar a decisão de primeira instância, enfatizou que o contrato de trabalho estava suspenso devido à apresentação de um certificado de incapacidade temporária, tornando irrelevantes as obrigações laborais durante o período da baixa. Além disso, o Tribunal relevou o facto de a viagem ter sido autorizada pelo médico e entendeu que não havia indícios de má-fé, uma vez que a publicidade nas redes

sociais poderia sugerir transparência por parte da trabalhadora. A legislação laboral portuguesa e europeia confere especial proteção às trabalhadoras grávidas, considerando o despedimento apenas admissível em situações excecionais e mediante validação judicial. Nesse contexto, o Tribunal da Relação atribuiu peso ao parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que foi desfavorável ao despedimento, e desconsiderou as dificuldades organizacionais alegadas pela empregadora, como a redistribuição das crianças ou o descontentamento dos pais, entendendo essas dificuldades como naturais no ambiente laboral. Noutra sede, o Supremo Tribunal de Justiça já destacou que o dever de lealdade dos trabalhadores abrange o dever de honestidade, implicando a obrigação de evitar comportamentos que possam deteriorar a relação de confiança com o empregador — elemento essencial à boa-fé contratual. Este é, no entanto, um conceito que o Tribunal da Relação não densificou neste acórdão, tendo limitado a análise ao dever de informação, que considerou não haver sido violado, uma vez que a trabalhadora se encontrava ausente por baixa médica. Entendeu ainda que o dever de informação à empregadora não impedia sobre a trabalhadora, por esta não estar vinculada ao dever de assiduidade. Considerou ainda a conduta da trabalhadora como de boa-fé, dado que não ficou demonstrado que houvesse qualquer intuito da sua parte em ocultar a viagem, tendo dado relevo à publicação do conteúdo nas redes sociais. Ficou ainda demonstrado que a trabalhadora apresentou declaração médica a autorizar a viagem, mas será isso suficiente para afastar as limitações do certificado de incapacidade temporária, que exigia permanência no domicílio? Se a declaração médica não tem esse

efeito, pode estar em causa uma infração ao regime de incapacidade temporária perante a Segurança Social, como sugeriu o Tribunal da Relação. Nesse caso, não poderá a empregadora, tendo em conta a sua responsabilidade contributiva, considerar estas atitudes para efeitos de cessação do contrato? Por outro lado, se a declaração médica afastasse a incapacidade temporária, não deveria a trabalhadora informar a empregadora de que estava apta para trabalhar? Sem prejuízo, estas foram questões que ficaram por responder no acórdão. Em especial, a falta de análise por parte do Tribunal da Relação sobre o dever de lealdade e honestidade e a sua aplicação a este caso — que, aliás, foi um dos fundamentos que a empregadora alegou como motivador do despedimento — deixa, na nossa opinião, por responder o núcleo da questão. Será que o dever de honestidade se extingue com a suspensão do contrato? Se a incapacidade fosse inferior a 30 dias, não se iniciando a suspensão do contrato, o dever de lealdade subsistiria? Estará a confiança realmente suspensa durante a suspensão do contrato? A decisão do tribunal, na nossa opinião questionável, também evidencia fragilidades nos mecanismos de fiscalização das obrigações dos trabalhadores em situação de baixa médica. Os empregadores têm poderes limitados para verificar o cumprimento das restrições impostas por certificados de incapacidade, sendo essa fiscalização da responsabilidade da Segurança Social. Torna-se urgente criar ferramentas que permitam uma atuação proporcional e fundamentada dos empregadores, prevenindo abusos que prejudiquem os sistemas de proteção social e os próprios empregadores. Como conciliar atos dos trabalhadores que contradizem



LILIANA ALMEIDA DE MOURA
Advogada da área de Direito Laboral da Cuatrecasas

certificados de incapacidade e colocam em causa valores como a boa-fé e a honestidade? Será necessário reformular normas e criar mecanismos que promovam maior equilíbrio entre os direitos das partes, protegendo os sistemas

“

“**Torna-se urgente criar ferramentas que permitam uma atuação proporcional e fundamentada dos empregadores**”

”

sociais e dando mais segurança aos empregadores? Proteger trabalhadores em situação de vulnerabilidade, como grávidas de risco, é essencial, mas essa proteção deve ser ética e transparente, beneficiando todas as partes e preservando a confiança necessária a uma relação laboral.

“**A legislação laboral portuguesa e europeia confere especial proteção às trabalhadoras grávidas**”

”