

## **PARECER N.º 73/CITE/2006**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 79 – DP/2006

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 9.10.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela Senhora Dr.<sup>a</sup> ..., advogada da empresa ..., S.A., nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3.** Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
  - 1.3.1.** A arguida exerce, desde a data da sua admissão, as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza.
  - 1.3.2.** Desempenha as referidas funções nas instalações da ..., em ..., cumprindo o horário de trabalho das 6 às 9 horas, de segunda-feira a sábado.
  - 1.3.3.** A arguida faltou ao trabalho, durante todo o período a que estava obrigada, nos dias 12 e 21 de Janeiro, 8 de Fevereiro, 7 de Março, 1 de Abril, 31 de Julho e 5 de Agosto, todos de 2006.
  - 1.3.4.** Faltou 1 hora nos dias 7, 16 e 23 de Janeiro, 11 e 14 de Fevereiro, 18, 22, 25 e 28 de Março, 7 e 18 de Abril, 20 de Maio e 7 de Junho, todos de 2006.
  - 1.3.5.** Faltou ainda 30 minutos nos dias 16, 18, 22 e 24 de Maio de 2006.
  - 1.3.6.** As ausências da trabalhadora perfazem o total de 12 faltas injustificadas interpoladas durante o ano de 2006.

- 1.3.7.** As faltas da trabalhadora causaram grave prejuízo da empresa em termos de produtividade porque têm como consequência o incumprimento do caderno de encargos acordado com os seus clientes.
- 1.3.8.** Acresce que a trabalhadora foi advertida pela arguente em Abril de 2006, devido ao elevado número de faltas que tinha dado até essa data.
- 1.4.** Apesar de ter sido devidamente notificada da nota de culpa, conforme comprova a documentação constante do processo disciplinar, a trabalhadora não respondeu à referida nota de culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva 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 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 sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).  
Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.4.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas

trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

- 2.5.** Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora grávida ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo, caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.6.** A trabalhadora arguida é acusada de ter dado 12 faltas injustificadas durante o ano de 2006 e de, com esse comportamento, ter provocado prejuízos à empresa arguente.
- 2.7.** No que respeita aos alegados prejuízos, não estão os mesmos devidamente indicados e descritos, de forma a podermos verificar com segurança que eles ocorreram. Relativamente às faltas, constata-se que, no dia 7 de Junho de 2006, a trabalhadora acumulou um total de 10 faltas interpoladas, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, presumindo-se que, no máximo, a 30 de Junho de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.
- 2.8.** No entanto, só no dia 20/09/2006 é que a trabalhadora foi notificada da nota de culpa, tendo sido este o único acto praticado pela empresa arguente susceptível de, em conformidade com o n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho, interromper a contagem do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do mesmo Código (caducidade do exercício da acção disciplinar). Deste modo, não tendo sido exercido o procedimento disciplinar nos sessenta dias subsequentes ao conhecimento da infracção, considera-se, em consonância com o entendimento que tem sido seguido por esta Comissão e que consta de numerosos pareceres, designadamente, os Pareceres n.ºs 6/96, 5/99 e 26/2005, que ocorreu a caducidade no que respeita às faltas dadas em data anterior ao período de sessenta dias que precede o dia 20/09/2006, data da notificação da nota de culpa.
- 2.9.** Com efeito, nos termos da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, as faltas não justificadas constituem justa causa de despedimento quando o seu número atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas. Deste modo, o ilícito disciplinar fica preenchido logo que ocorre a 5.ª falta seguida ou a 10.ª interpolada, sendo desnecessário acumular mais faltas ao trabalho, ou aguardar a

determinação do número total de faltas dadas nesse ano civil, para que a conduta daquele possa ser objecto de censura disciplinar.

O ano civil é apenas um dos elementos constituintes do tipo de infracção – *faltas injustificadas ao trabalho* – correspondendo ao período de tempo fixado pelo legislador para que as faltas sejam relevantes disciplinarmente, não funcionando o seu termo como início da contagem do prazo de caducidade do procedimento disciplinar.

**2.10.** Se o empregador, ao ter conhecimento de que a trabalhadora arguida atingiu o patamar das 5 faltas seguidas ou das 10 faltas interpoladas, injustificadas, no ano civil de 2006, não agiu disciplinarmente, é porque entendeu que não estavam preenchidos os requisitos da justa causa de despedimento (n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho), nomeadamente o da impossibilidade da subsistência da relação laboral.

**2.11.** Não se descortinam razões que nos façam considerar que o prazo de caducidade de 60 dias do procedimento disciplinar (n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho) não seja aplicável à infracção disciplinar contemplada na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo Código e que não devam as faltas injustificadas ser tratadas como qualquer outro tipo de infracção disciplinar.

Conforme bem salienta Monteiro Fernandes (Direito do Trabalho, Parte I, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, pág. 223): *O prazo de caducidade – de sessenta dias - ..., assenta na ideia de que a maior ou menor lentidão no desencadeamento do processo disciplinar exprime o grau de relevância atribuído pelo empregador à conduta (eventualmente) infractora; o facto de esse processo não se iniciar dentro dos sessenta dias subsequentes ao “conhecimento” da referida conduta constitui presunção “iuris et de iure” de irrelevância disciplinar.*

**2.12.** Verifica-se, assim, que apenas as faltas dadas em Julho e Agosto (no total de 2 faltas) poderiam eventualmente ser objecto de procedimento disciplinar, nos termos do disposto na primeira parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (*faltas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa*).

Porém, tendo em conta o que se referiu em 2.7., *supra*, não se afigura consistente uma eventual acusação com base nos prejuízos sofridos pela empresa, determinados pela duas faltas em questão.

**2.13.** Em face da matéria apurada no processo disciplinar, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma

conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Na sequência de todo exposto, conclui-se que a empresa ..., S.A., não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com o estado de gravidez.
- 3.2.** Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA PRESIDENTE E DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*Processos n.ºs 79 – DP/06 e 80 – DG/06*

*A CIP vota contra os pareceres e subscreve o entendimento expresso pela Senhora Presidente da CITE quanto aos mesmos.*

*Na verdade, pelo facto de a caducidade do procedimento disciplinar ser incluído no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, não pode a CITE efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar.*

*Entende, deste modo, a CIP que a CITE não pode ignorar a jurisprudência dos tribunais superiores, cabendo, assim às instâncias judiciais competentes a resolução da questão em causa.*