

## **PARECER N.º 3/CITE/2007**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 150 – DL/2006

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 14.12.2006, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., 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 foi admitida ao serviço no dia 02/01/2003 com a categoria profissional de Aprendiz de Costureira e pratica o horário de trabalho das 8 às 12 horas e das 13.30 às 17.30 horas.
  - 1.3.2.** No corrente ano, a arguida faltou ao serviço nos seguintes dias:
    - 13 e 17 de Abril;
    - 12 de Maio (meio período);
    - 1, 8, 12, 13, 21 e meio período de 23 de Junho;
    - 20 e meio período de 7, 12 e 21 de Julho;
    - 4 de Agosto;
    - 13 e 18 de Setembro (meio período);
    - 23 e 6 (meio período) de Outubro.

As ausências da trabalhadora perfazem o total de 18 faltas.

- 1.3.3.** A maior parte das ausências precederam dias de descanso semanal da trabalhadora, o que consubstancia infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.

- 1.3.4. A trabalhadora não apresentou qualquer justificação para as suas ausências, nem solicitou autorização para faltar.
- 1.3.5. As faltas da trabalhadora perturbaram a normal planificação do trabalho e conduziram a uma diminuição da produtividade e de qualidade de tarefas que estão a cargo da entidade empregadora, acarretando atrasos na entrega de obra.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora refere que ... *todas as faltas são justificadas e todas as justificações foram entregues, e como é do conhecimento da entidade empregadora, tais faltas resultam de assistência ao meu filho menor de idade (com 11 meses), para acompanhamento a consultas e tratamento.*

## 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 ... 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 18 faltas injustificadas durante o ano de 2006 e de, com esse comportamento, ter provocado prejuízos à empresa arguente, designadamente, atrasos na entrega de obra.
- 2.7.** No que respeita aos alegados prejuízos, a acusação limita-se a invocá-los, não os apresentando devidamente identificados e comprovados, não sendo possível, portanto, concluir pela sua existência.
- 2.8.** Relativamente às faltas, o número constante da nota de culpa – 18 faltas – deve ser corrigido para 14, uma vez que foram contabilizadas como faltas 8 ausências a meio do período de trabalho, as quais perfazem apenas 4 faltas (n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho).  
Quanto à qualificação dessas faltas como injustificadas e integradoras do conceito de justa causa, é necessário averiguar se a empresa arguente fez prova bastante dos factos que alega em abono da sua conclusão.
- 2.9.** Efectivamente, incumbe ao empregador a alegação e a prova dos factos que integram o conceito de justa causa, conforme esclarece a numerosa e pacífica jurisprudência sobre esta questão (*vide*, entre outros, os Acórdãos do S.T.J. de 25/03/83 e 28/06/2006, disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).  
No caso vertente, verifica-se que a empresa arguente limita-se a alegar factos que considera preencherem o conceito de justa causa, mas não apresenta quaisquer provas de que os mesmos tenham ocorrido, designadamente, cópia do registo do pessoal contendo a indicação das faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias (alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho), cópia dos recibos de

vencimento da trabalhadora ou quaisquer outros documentos relevantes ou, ainda, prova testemunhal.

**2.10.** A trabalhadora, por seu lado, não obstante não ter juntado à resposta à nota de culpa as fotocópias dos justificativos da doença do filho – pelo menos não constam da documentação enviada à CITE, refere ... *que todas as justificações foram entregues ...* Esta afirmação, conjugada com a fragilidade da acusação no que respeita à prova, levanta legítimas dúvidas quanto à existência de justa causa com base em faltas injustificadas.

**2.11.** Por outro lado, ainda que se entenda que as referidas faltas injustificadas ocorreram, impõe-se, seguindo o entendimento consagrado em numerosos pareceres da CITE, designadamente, os Pareceres n.ºs 6/96, 5/99, 26/2005 e 73/2006, a constatação de que ocorreu a caducidade relativamente à maior parte dessas faltas.

Com efeito, a trabalhadora acumulou até ao dia 12/07/2006 um total de 10 faltas interpoladas, contabilizadas nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, presumindo-se que, no máximo, a 31 de Julho de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.

**2.12.** No entanto, a notificação da nota de culpa à trabalhadora só ocorreu no dia 23/11/2006, tendo sido esse 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 constante dos pareceres acima indicados, que ocorreu a caducidade no que respeita às faltas dadas em data anterior ao período de sessenta dias que precede o dia 23/11/2006, data da notificação da nota de culpa.

**2.13.** Verifica-se, assim, que apenas as faltas dadas em Setembro e Outubro (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.

- 2.14.** 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 – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Na sequência de todo o exposto, conclui-se que a empresa ... 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2007, TENDO O REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CIP vota a favor da conclusão de que, a verificar-se o despedimento em causa, este constituiria uma prática discriminatória em função do sexo.*

*Não pode, no entanto, a CIP deixar de discordar da fundamentação do presente Parecer, uma vez que, no entendimento da CIP não existe caducidade do processo mas, antes, provas insuficientes da prática das infracções invocadas pela entidade patronal.*