

PARECER N.º 62/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 270 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.07.2007, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *foi admitida para trabalhar na Loja ..., no Centro Comercial da ..., em 17.10.2005, com a categoria profissional de Estagiário de Cozinheiro até 2 anos.*
- 1.3. Na nota de culpa, a empresa acusa a trabalhadora arguida de *desde o início do corrente ano ter dado 18 (dezoito) faltas injustificadas, mais concretamente nos dias: 01.01.2007; 02.01.2007; 23.03.2007; 29.03.2007; 19.04.2007 (1/2 dia); 20.04.2007; 22.04.2007; 23.04.2007; 24.04.2007 (1/2 dia); 25.04.2007; 26.04.2007; 12.05.2007; 13.05.2007; 01.06.2007; 02.06.2007; 03.06.2007; 06.06.2007; 07.06.2007 e 08.06.2007.*
- 1.3.1. Acrescenta a empresa que, *no dia 06 de Junho de 2007, a arguida comunicou à entidade patronal que se encontrava grávida.*
- 1.3.2. *A arguida deu diversas outras faltas, encontrando-se estas justificadas.*
- 1.4. A empresa conclui que *o comportamento da arguida é assim enquadrável na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que refere que constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento “Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou,*

independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas”.

- 1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, alegando que justificou algumas faltas que deu e *que a entidade patronal já se encontrava avisada do seu estado de saúde ou melhor da gravidez que a impossibilitava de trabalhar e faltar muito devido aos problemas que teve durante a gestação, que tem como comprovar.*

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.

- 2.1.1.** 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.*

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (*vide*, 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.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

- 2.3.** A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde o início do corrente ano, ter dado 18 dias de faltas injustificadas.
- 2.4.** A empresa não comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência, uma infracção que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido código.
- 2.6.** Assim, nos termos da alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º *in fine* do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.
- 2.7.** É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7.1.** A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.
- 2.7.2.** Mesmo que o empregador tivesse apresentado prova das referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho, conforme referido em 2.4., não alegou nem logrou demonstrar que as faltas injustificadas da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.8.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de a referida sanção disciplinar poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007**