

PARECER N.º 129/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 566 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26.11.2008, a CITE recebeu da ..., S.A., 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. Datada de 09.10.2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
 - 1.2.1. A trabalhadora arguida *presta actualmente a sua actividade profissional de Operadora de Posto ...*
 - 1.2.2. A arguida *tem, entre outros deveres, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, o dever de cumprir o seu horário de trabalho, não só porque é uma obrigação decorrente da própria relação laboral, como também porque é condição essencial para que a equipa de trabalho em que se encontra inserida possa funcionar adequadamente e o dever de, em caso de ausência durante todo o período de trabalho diário, justificar (logo que possível) o motivo dessa ausência, mediante a apresentação de documento idóneo.*
 - 1.2.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não cumprir os mencionados deveres, *ocasionando, com o desinteresse e indiferença pelo respectivo cumprimento, sérios transtornos e dificuldades na organização do serviço a que está adstrita, pois, funcionando a Área de Serviço em regime de laboração contínua, a ausência de qualquer trabalhador implica, a necessidade de uma alteração na Escala de Serviço*

previamente existente, de forma a garantir o funcionamento do respectivo turno, com os transtornos daí decorrentes.

1.2.3.1. *A entidade empregadora concretiza afirmando que a trabalhadora arguida faltou ao serviço durante todo o período de trabalho, sem que tivesse apresentado qualquer justificação para o efeito, nos seguintes 12 dias (de 2008):*

Fevereiro – dia 20;

Março – dia 3;

Abril – dias 12 e 13;

Junho – dia 25;

Julho – dias 7, 21 e 26;

Agosto – dias 11, 12, 13 e 18.

1.2.3.2. *Acresce que algumas dessas faltas correspondem a dias imediatamente antes ou imediatamente após os dias de descanso semanal, situação que, só por si, constitui uma infracção grave.*

1.2.3.3. *Todas estas faltas tiveram como consequência directa a necessidade de proceder a alterações de última hora nas escalas de serviço, ocasionando, nomeadamente, alterações nos dias de folga dos colegas que tiveram de substituir a trabalhadora arguida.*

1.2.4. *A entidade empregadora conclui que a trabalhadora arguida violou de forma grave e reiterada o dever elementar de assiduidade a que se encontra vinculada e consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º e no n.º 2 do artigo 231.º, do Código do Trabalho, e que tais comportamentos são graves e culposos e pelas suas consequências tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação laboral, na medida em que provocam a quebra da relação de confiança, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.*

1.3. *A trabalhadora arguida tendo sido notificada da nota de culpa respondeu, afirmando que tinha informado a sua Chefe de que se encontrava grávida desde Maio de 2008, e que os quatro primeiros meses de gravidez tinham sido para si particularmente difíceis.*

1.3.1. *E acrescenta que quanto às faltas imprevisíveis dos meses de Junho (dia 25), Julho (dias 7, 21 e 26) e Agosto (dias 11, 12, 13 e 18) as comunicou sempre à sua Chefe, logo que*

lhe foi possível, explicando também as razões, sendo que nos próprios dias das ausências informou igualmente da impossibilidade de estar presente ao serviço, salientando que nos referidos dias em que faltou, foi ao médico de família, mas não pediu documentos comprovativos da sua presença por estar convicta de que as faltas em causa eram justificadas sem retribuição, pois, nunca lhe foram pedidos documentos comprovativos das ausências.

1.3.2. Refere ainda *quanto às ausências dos dias 20 de Fevereiro, 3 de Março e 12 e 13 de Abril, também comunicou as mesmas e as respectivas razões de tal necessidade aos seus Supervisores, sendo que, igualmente nesses casos, não lhe foram solicitados documentos comprovativos.*

1.3.3. A trabalhadora arguida considera não ter infringido voluntária, injustificada ou culposamente os seus normais deveres profissionais, nomeadamente, o dever de assiduidade, solicitando, por isso, o arquivamento do presente processo disciplinar.

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 (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.

- 2.2. 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 Fevereiro de 2008 até Agosto de 2008, inclusive, ter dado 12 dias de faltas injustificadas, sendo algumas dessas faltas dadas em dias imediatamente antes ou imediatamente após os dias de descanso semanal.
- 2.4. A empresa comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho e apresentou os depoimentos de dois supervisores e de dois colegas da trabalhadora arguida que confirmam os factos constantes da nota de culpa.
- 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*) *in fine* do n.º 3 do artigo 396.º 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. No caso *sub judice*, a entidade empregadora demonstrou como essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas ou se a justificação alegada pela trabalhadora, sem o respectivo documento comprovativo, era verdadeira.

- 2.8.** A trabalhadora arguida confirma todas as faltas que constam da nota de culpa e ao referir, na resposta à nota de culpa, que *nunca lhe foram pedidos documentos comprovativos das ausências*, deveria ter apresentado prova testemunhal ou documental de que era uso na empresa a justificação de faltas sem o respectivo documento comprovativo.
- 2.9.** O comportamento da trabalhadora arguida afigura-se culposo, porque revela uma vontade consciente de não cumprir o seu dever de comparecer ao serviço com assiduidade, ao não justificar as suas faltas através do respectivo documento comprovativo.
- 2.10.** O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.11.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES