

PARECER N.º 13/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 28 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15 de Janeiro de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela direcção dos serviços de pessoal do ..., S.A., com vista ao despedimento da trabalhadora grávida
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. Durante o decurso do processo disciplinar, a entidade empregadora procedeu à audição de uma testemunha (superior hierárquica da arguida), que declarou que a trabalhadora faltava com frequência ao serviço e se desculpava com indisposições ou com assuntos que tinha para resolver, mas que nunca apresentava nenhum justificativo documental de tal.
Pela dita testemunha foi ainda referido que a arguida chegava frequentemente atrasada ao serviço e se ausentava antes de terminar o período diário de trabalho, e conversava frequentemente com as colegas, o que levou a que a trabalhadora fosse chamada a atenção por parte de dois superiores hierárquicos.
- 1.4. No relatório final foram considerados provados os factos imputados à arguida (a fls. 1 a 6 do p.d.).

- 1.5.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria de operador ajudante de 2.º ano, foi admitida ao serviço da entidade da empregadora em 30 de Junho de 2009 (artigo 1.º da NC).
- 1.6.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 4 de Dezembro de 2009), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 4 de Janeiro e 30 de Novembro de 2009, totalizando 15 dias de faltas ao trabalho (artigo 2.º da NC).
- 1.7.** Com o comportamento acima descrito, a trabalhadora revelou desinteresse pelo dever de assiduidade, tendo nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho praticado infracção grave, uma vez que as faltas dadas antecedem ou são posteriores a dias de descanso (artigo 3.º da NC).
- 1.8.** Pelo mesmo motivo, a arguida lesou ainda sérios interesses patrimoniais da entidade empregadora, dado que a sua ausência prejudicou o normal funcionamento da actividade comercial, e violou as disposições constantes da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do trabalho, do n.º 2 do artigo 12.º do Regulamento Interno, do n.º 4.3 das normas Gerais de Funcionamento e da Cláusula 41.º, alínea *c*), do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável (artigos 4.º e 5.º da NC).
- 1.9.** O comportamento da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alínea *g*) do Código do Trabalho, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento (artigos 6.º e 7.º da NC).
- 1.10.** A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e requer as diligências probatórias que entendesse, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.11. A trabalhadora não apresentou resposta à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O despedimento por facto imputável a uma trabalhadora grávida, puérpera, lactante ou a um trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquele/a trabalhador/a não está a ser despedido/a sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

É, pois, neste enquadramento que importa verificar se a entidade empregadora comprovou as acusações imputadas à trabalhadora e se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se tal medida configura uma prática discriminatória por motivo do estado da trabalhadora.

2.2. Estabelece o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que constitui justa causa de despedimento do trabalhador o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e o n.º 3 da mesma norma estabelece ainda que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Assim sendo, e muito embora dos dados do processo se retire que a arguida deu 15 faltas injustificadas ao serviço no período compreendido entre 4 de Janeiro e 30 de Novembro de 2009, o seu comportamento não é enquadrável na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, atendendo a que é jurisprudência praticamente uniforme, designadamente a prevista Acórdão do STJ de 15.02.2006, proferido no

processo n.º 05S2844, que para que o empregador possa proceder ao despedimento de trabalhador/a, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos da justa causa, nomeadamente o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

No mesmo sentido, veja-se ainda o Acórdão do STJ de 8.10.2008, proferido no processo 08S1326, que refere que o preenchimento de justa causa de despedimento, não basta a simples materialidade das faltas injustificadas ao trabalho dadas durante certo número de dias – sejam elas seguidas ou interpoladas, sendo necessária a demonstração do comportamento culposo do trabalhador, que se revista de gravidade e torne, pelas suas consequências imediata a praticamente impossível a subsistência da relação laboral¹.

Face ao que precede, e muito embora a trabalhadora tenha dado 15 faltas injustificadas ao serviço no período entre 4 de Janeiro e 30 de Novembro de 2009 e se afigure incorrecto o seu comportamento, a sanção de despedimento é excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do mesmo Código, uma vez que as faltas dadas pela trabalhadora não tiveram consequências danosas para a empresa.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que o ..., S.A. não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

¹ Acórdãos publicados em www.dgsi.pt.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 27 DE JANEIRO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DAS
REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA
PORTUGUESA E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E
SERVIÇOS DE PORTUGAL**