

PARECER N.º 34/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 143 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 25 de Fevereiro de 2010, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela gerência do Restaurante ..., 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 quatro testemunhas, que declararam que a trabalhadora não compareceu no período da tarde do dia 15 de Janeiro e só regressou ao serviço no dia 01 de Fevereiro de 2010, mas que não apresentou justificação para as faltas dadas (fls. 3 a 7 do p.d.).
- 1.4.** No relatório final foram considerados provados os factos imputados à arguida (a fls. 1 5 e16 do p.d.).
- 1.5.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de copeira, foi admitida ao serviço da entidade empregadora em 01 de Setembro de 2006 (artigo 1.º da NC).
- 1.6.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 10 de Fevereiro de 2010), refere-se ao facto de a

arguida se ter ausentado das instalações da empresa no dia 15 de Janeiro, sem estar autorizada pelos superiores hierárquicos, e ter regressado ao serviço no dia 01 de Fevereiro de 2010 e não ter apresentado nenhuma justificação para as 12 faltas dadas ao trabalho (artigos 3.º a 6.º da NC).

1.7. Com o comportamento acima descrito, a trabalhadora violou o dever de assiduidade previsto na alínea *b)* do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, e tal constitui justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 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 8.º e 9.º da NC).

1.8. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e requer as diligências probatórias que entendesse, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.9. A trabalhadora apresentou resposta à nota de culpa, na qual referiu não ter comparecido no local de trabalho por influência do seu advogado, e que o seu regresso ao serviço se deveu ao facto de o assunto não se encontrar a ser tratado de acordo com a lei em vigor.

Ainda assim, e reconhecendo o erro cometido, solicita à entidade empregadora que não lhe aplique a sanção despedimento.

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 se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se tal medida configura uma prática discriminatória por motivo do estado da trabalhadora.

- 3.1.** Estabelece o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, que constitui justa causa de despedimento do trabalhador o comportamento culposo 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 se ausentou das instalações da empresa sem estar autorizada pelos superiores hierárquicos, no período entre 15 e 31 de Janeiro de 2010, e não apresentou nenhuma justificação para as faltas dadas, 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 no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça 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 Supremo Tribunal de Justiça de 8.10.2008, proferido no processo 08S1326, que refere que para 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 e praticamente impossível a subsistência da relação laboral¹.

Face ao que precede, e muito embora a trabalhadora possa ter dado 12 faltas injustificadas ao serviço no período entre 15 e 31 de Janeiro de 2010, 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 Restaurante ... 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...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA

¹ Acórdãos publicados em www.dgsi.pt.