

## PARECER N.º 47/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante promovido pelo ..., S.A.  
Processo n.º 216 – DX/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 18.03.2010, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 05.02.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que a arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica ao comércio retalhista e armazenista, nomeadamente a exploração de centros comerciais e estabelecimentos de charcutaria, confeitaria, café, restaurante, padaria e talho e ainda a indústria de confeitaria, padaria e salsicharia.*
  - 1.2.2. *Que a arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 31 de Julho de 2006 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operador 2.*

- 1.2.3.** *Que exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito em ..., doravante designado por "Loja".*
- 1.2.4.** *Que, obrigando-se a cumprir um período normal de trabalho de 40 horas semanais e competindo à arguente a fixação e/ou alteração do horário de trabalho consoante as necessidades do serviço.*
- 1.2.5.** *Que a arguida não cumpriu na íntegra o seu horário de trabalho, designadamente, nos dias 09-03-2009, 21-03-2009, 23-03-2009, 06-10-2009, 07-10-2009, 08-10-2009, 09-10-2009, 10-10-2009, 14-10-2009, 16-10-2009, 23-10-2009, 28-10-2009, 11-11-2009, 12-11-2009, 30-11-2009 e 05-12-2009”, em que, respectivamente, fez menos 6h00, 7h00, 6h00, 4h43, 0h49, 0h31, 0h18, 0h25, 0h21, 2h45, 0h19, 0h25, 1h25, 4h10, 1h01, 1h19, o que perfaz 37h33m em falta das 129h00 de trabalho previstas para os referidos dias.*
- 1.2.6.** *Que nos termos do disposto no n.º 2 do art. 248.º do Código do Trabalho, tais ausências correspondem a mais de 4 dias de falta, pelo que a arguida não pediu autorização para não cumprir integralmente o horário nos dias em questão, nem avisou previamente a arguente de que iria faltar, nem apresentou qualquer justificação para tais ausências.*
- 1.2.7.** *Que a arguida não compareceu ao trabalho nos dias 17/10/2009, 19/10/2009, 22/10/2009, 13/11/2009, 18/12/2009, 19/12/2009, não tendo avisado previamente a arguente nem tendo dado qualquer justificação para essas faltas, somando um total de 6 faltas injustificadas em dias inteiros.*
- 1.2.8.** *Que as faltas em dias inteiros somadas com as faltas parciais ascendem a mais de 10 dias de faltas injustificadas, encontrando-se todas as faltas confirmadas pelo mapa de picagens de ponto junto ao processo disciplinar.*

- 1.2.9.** *Que a arguida nunca apresentou documentos de justificação de ausência em tempo razoável, mesmo quando solicitado. Comportamento este, reiterado por parte da arguida, revelando, desta forma, uma alarmante falta de respeito pela arguente e pelos seus procedimentos.*
- 1.2.10.** *Que, ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido; o que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.*
- 1.2.11.** *Que o comportamento da arguida consubstancia numa violação dos deveres de assiduidade, pontualidade, de zelo e diligência, violando as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, pelo que, a gravidade dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, integrando tais factos justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do referido Código.*
- 1.3.** Não consta do presente processo disciplinar, que a trabalhadora arguida tenha respondido à Nota de Culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de 10 dias completos de faltas injustificadas.
- 2.2.2.** Com efeito, a entidade empregadora apresenta o mapa de picagens de ponto para comprovar as referidas faltas, que ocorreram em Março, Outubro, Novembro e Dezembro de 2009.
- 2.2.3.** No entanto, apesar da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho estipular que *constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem*

*directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ 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 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.*

**2.2.4.** Ora, o empregador alega, mas não apresenta qualquer prova testemunhal ou documental que demonstre que o comportamento da trabalhadora, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao 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 sejam relevantes.

**2.2.5.** Na verdade, a entidade empregadora alegou que a arguida *ao faltar sem aviso prévio, provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido; o que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho*, mas não apresentou qualquer prova de que estes factos resultantes do comportamento da trabalhadora arguida impossibilitassem a subsistência da relação laboral.

**2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 16 DE ABRIL DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA CIP –  
CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**