

## PARECER N.º 48/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 puérpera, promovido pelo ..., S. A.  
Processo n.º 251 – DP/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 31.03.2010, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação do ..., S.A., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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 24.02.2010 e 11.03.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que a arguida é acusada de faltar injustificadamente ao serviço, pois após um período de férias entre 28/12/2009 e 15/01/2010, deveria ter-se apresentado ao serviço no dia 18.*
  - 1.2.2. Que, nesse dia a arguida contactou telefonicamente a Dra. ..., do Departamento de Recursos Humanos, tendo referido que não viria trabalhar por ter a sua filha menor doente, tendo aquela lembrado à arguida que, sendo assim, deveria apresentar, de imediato, documento comprovativo da alegada justificação para a ausência.

- 1.2.3.** Que a arguida só por carta recebida no dia 8 de Fevereiro de 2010 remeteu ao Banco a justificação, aliás, dois comprovativos de incapacidade temporária para o trabalho, com a informação que a ausência era motivada por assistência a familiar, sendo que o primeiro lhe dava "baixa" até ao dia 23 de Janeiro de 2010 e o segundo até ao dia 02 de Fevereiro de 2010.
- 1.2.4.** *Que no dia 3 de Fevereiro corrente, a arguida dever-se-ia ter apresentado ao serviço ou comunicado ao Banco a impossibilidade de o fazer. Todavia, a arguida não fez nem uma nem outra das suas obrigações. Aliás, inicialmente, cumpriu a sua primeira obrigação que era comunicar o motivo da ausência, o certo é que não fez o mesmo em relação ao dever de apresentar a justificação da alegada doença invocada.*
- 1.2.5.** *Que analisando os comprovativos enviados, constata-se que em relação à "baixa" de 18/01/2010, esta só foi emitida em 22/01/2010, o que significa que nem sequer a arguida se deslocou ao médico naquele dia 18.*
- 1.2.6.** *Que independentemente disso, era dever da arguida remeter ao Banco, tal como lhe foi exigido e sabe ser essa a prática, o comprovativo do alegado motivo da ausência, o que não fez oportunamente.*
- 1.2.7.** *Que a ausência da arguida è injustificada, sendo assim injustificadas as faltas dadas, nos termos do artigo 253º do Código do Trabalho e da Cláusula 84º do ACT para o Sector Bancário.*
- 1.2.8.** *Que nada tendo comunicado ao Banco desde a última "baixa" que terminou em 02 do corrente mês, a arguida, também por isso, continua na situação de faltas injustificadas, nos termos dos normativos atrás falados.*

- 1.2.9.** *Que infringiu e continua a infringir, pois, a arguida, além dos deveres impostos pelos normativos indicados, os deveres de assiduidade, revelando, com o seu comportamento um reiterado desinteresse em cumprir deveres elementares, designadamente os que constam da alínea a) do n.º 1 da Cláusula 34ª do ACT para o Sector Bancário e nas alíneas b) e e) n.º 1 do artigo 128º do Código do Trabalho.*
- 1.2.10.** *Que a actuação da arguida é altamente censurável, causando graves transtornos ao serviço porquanto não permite um planeamento dos serviços, uma vez que nunca se sabe quando com ela se pode contar para a execução das tarefas, desprezando, insistentemente, os deveres a que está obrigada, denotando, com isso, também, desrespeito pelos seus superiores e colegas de trabalho.*
- 1.2.11.** *Que o comportamento culposo da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a relação de trabalho, constituindo, assim, justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e alínea g) do n.º 2, ambos do artigo 351º do Código do Trabalho.*
- 1.3.** Consta do presente processo disciplinar que, apesar da empresa ter enviado, por duas vezes, a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, através de correio registado com aviso de recepção, esta não a recebeu.

## **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 14º 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 63º 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 *nada ter comunicado ao Banco desde a última "baixa" que terminou em 02 do corrente mês (Fevereiro), pelo que, também por isso, continua na situação de faltas injustificadas.*
- 2.2.2.** Com efeito, a entidade empregadora não refere concretamente quantas e em que datas ocorreram as faltas injustificadas da trabalhadora arguida e também não apresenta o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, que deve manter

actualizado, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho.

**2.2.3.** Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho, *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 351º 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 do comportamento da trabalhadora arguida, e, também, não demonstra que o referido comportamento 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, que não vêm concreta e objectivamente detalhadas e expressamente invocadas na Nota de Culpa, nem em qualquer outro documento que conste do presente processo disciplinar.

**2.2.5.** De facto, a entidade empregadora alegou que *a actuação da arguida é altamente censurável, causando graves transtornos ao serviço, porquanto não permite um planeamento dos serviços, uma vez que nunca se sabe quando com ela se pode contar para a execução das tarefas, desprezando, insistentemente, os deveres a que está obrigada, denotando, com isso, também, desrespeito pelos seus superiores e colegas de trabalho*, mas não apresentou qualquer prova deste

comportamento da trabalhadora, nem que o mesmo impossibilitasse a subsistência da relação laboral.

- 2.3.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º 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 puérpera ..., 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**