



PARECER N.º 122/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, 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

Processo n.º 567 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30.06.2011, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., titular da categoria de Técnica Operacional, a exercer funções de vigilante no Aeroporto de ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º 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 Trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa que a entidade empregadora lhe enviou, através da comunicação datada de 4 de Março de 2011, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. “A Arguida, durante o ano de 2010, faltou ao serviço para que estava escalada, nos dias: 2 e 14 de Janeiro, 1 e 10 de Fevereiro, 4 de Março, 2 e 17 de Maio, 21 de Junho, 19 de Setembro, 21 e 28 de Dezembro”.
 - 1.2.2. “Não comunicou previamente as ausências, conforme tem instruções expressas para fazer, não atendeu as chamadas telefónicas efectuadas



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
pelos supervisores para confirmar a sua ausência ou eventual atraso,
nem apresentou qualquer justificação para as mesmas”.

- 1.2.3.** “A Arguida foi por diversas vezes, alertado e avisado pelo Gestor do Aeroporto de ..., Sr. ..., bem como pelos Supervisores ..., ..., ... e ..., para a sua conduta”.
- 1.2.4.** “Perfazendo assim um total de 11 dias de falta injustificada, no ano de 2010”.
- 1.2.5.** “Com este comportamento a Arguida tem comprometido e posto em causa toda a operativa que a empresa tem implantada no Aeroporto de ..., quer a nível de imagem junto do Cliente quer a nível de custos, pois as suas faltas, sem qualquer comunicação prévia, originam que umas vezes os colegas tenham de efectuar trabalho suplementar para suprir as suas faltas e que noutras vezes a operativa montada tenha de ser alterada, designadamente com o encerramento de pórticos de controlo de bagagens do aeroporto”.
- 1.2.6.** “A arguida ocupa um lugar e exerce uma função com um elevado grau de complexidade técnica-operacional, envolvendo responsabilidades na qual a existência de uma relação de profunda confiança é considerado como um elemento indispensável à relação de trabalho entre as partes”.
- 1.2.7.** “A Arguida com este seu comportamento destruiu essa relação de confiança e demonstrou um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo de trabalho que lhe estava confiado, além de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos, tornando, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho entre as partes”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

1.2.8. “Acréscce que tal comportamento manifestamente culposo violou o dever de lealdade para com a entidade patronal, abusando da posição de confiança que desfrutava, tornando imediatamente impossível a manutenção da relação de trabalho e enquadrando-se os factos nas alíneas a), d) e g) do n.º 2, do art. 351.º do Código do Trabalho”.

1.2.9. Termina referindo que “Deste modo os factos constantes da presente nota de culpa fundamentam o despedimento com justa causa, dispondo a arguida de 10 (dez) dias úteis, após o recebimento desta nota de culpa, para oferecer prova e alegar o que entender, em sua defesa, antes da decisão final (cfr. n.º 1, do Art.º 355.º, do C.T.)

1.3. Na resposta à Nota de Culpa a Trabalhadora arguida suscita a questão prévia, nos seguintes termos:

1.3.1. “Nos termos do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias imediatos àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção”.

1.3.2. “Indica a entidade patronal no artigo 5.º da nota de culpa as diferentes ausências ao trabalho pela ora respondente ocorridas no ano de 2010, sendo certo que após a 10.ª ocorreram mais de 60 e de 70 dias sem que o procedimento disciplinar lhe tenha sido comunicado e por isso prescrito”.

POR IMPUGNAÇÃO

1.3.3. “Aceita-se o vertido nos artigos 1 a 4 da nota de culpa, impugnando-se a restante matéria por falsa, inexacta ou por a ora arguida não a conhecer nem ter obrigação de a saber. Na verdade”,



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.4.** “A trabalhadora exerce a sua actividade profissional para a ... desde 8 de Fevereiro de 2007, ou seja, há mais de quatro anos consecutivos, sem que alguma vez lhe tenha sido apontado seja o que quer que seja, em termos disciplinares, zelo, dedicação ou outros”.
- 1.3.5.** “A ora respondente casou e sempre teve como objectivo ter filhos, tendo planeado a sua gravidez. Aconteceu que”,
- 1.3.6.** “Jamais teve qualquer problema de saúde, nunca tendo recorrido à procura de médico saúde, aceitando mesmo que bastaria apenas a sua inscrição no Posto Médico da área da sua residência e que o mesmo lhe seria atribuído”.
- 1.3.7.** “Ao planear a sua gravidez, como acima já foi referido, e dirigindo-se ao seu Posto Médico constatou que nada do que pensara correspondia à realidade”.
- 1.3.8.** “Assim, como mais tarde veio também a constatar é difícil a atribuição de um médico de família, restando-lhe, conforme foi aconselhada a fazer, dirigir-se ao Posto da sua residência esperar por uma desistência a fim de poder ser observada por um médico. Na verdade”,
- 1.3.9.** “Sempre que surgia a possibilidade de poder ter uma consulta avisava por SMS no dia anterior a supervisora de serviço de que no dia seguinte ia faltar”.
- 1.3.10.** “No dia seguinte, caso tivesse conseguido consulta apresentava a respectiva justificação médica. Tal situação”,
- 1.3.11.** “Ocorreu durante alguns meses no decorrer do ano de 2010, mas sempre procedeu da mesma maneira, ou seja, avisou a supervisora de serviço no dia anterior àquele em que ia faltar, sem que alguma vez



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
fosse chamada à atenção para qualquer irregularidade que, inadvertidamente, estivesse a cometer”.

- 1.3.12.** “A ora respondente e trabalhadora sempre praticou o mesmo horário das 5.00 horas às 14.00h sendo certo que tais consultas se iniciam às 8.00 horas até às 14.00 horas conforme e de acordo com a atribuição de senhas distribuídas no próprio dia e previamente à respectiva consulta”.
- 1.3.13.** “Após algumas consultas de planeamento familiar a ora respondente conseguiu engravidar, estando presentemente grávida de 14 semanas, como melhor se alcança do atestado que se junta e dá por reproduzido para os legais efeitos (doc. 1). Acontece que”,
- 1.3.14.** “Atenta a actividade profissional da ora respondente, nomeadamente, a sua exposição a RX corre risco acrescido de aborto, (cfr. doc. 1) pelo que se encontra na situação de baixa por doença desde o dia 9 até 17 de Fevereiro de 2011, tendo a mesma sido prorrogada até 19 de Março de 2011 e posteriormente até ao dia 18 de Abril de 2011 (docs. 2, 3 e 4)”.
- 1.3.15.** “Conforme sempre foi o seu modo de agir, jamais usou qualquer subterfúgio ou esquema diabólico quanto à justificação das suas ausências ao trabalho, mas jamais tendo faltado sem que previamente avisasse o supervisor de serviço”.
- 1.3.16.** “Jamais a trabalhadora, ora respondente foi abordada por alguma das indicadas no artigo 7.º da nota de culpa por causa da sua conduta ou alguma vez lhe tenha sido colocada o cometimento de qualquer irregularidade”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.17.** “Nunca foi colocada em causa a relação de confiança existente, quer com os seus superiores hierárquicos, quer com os seus colegas, tendo com todos a melhor relação de confiança, amizade e lealdade. Aliás”,
- 1.3.18.** “A aqui trabalhadora sempre colocou interesse, zelo e diligência no trabalho por si desenvolvido, tendo, inclusivamente, por várias vezes assumido a responsabilidade de orientadora da equipa, ainda que não seja essa a sua função, tendo recebido por várias vezes louvores verbais das suas chefias (... , ... , ... , ... , entre outros)”.
- 1.3.19.** “A trabalhadora jamais procedeu com deslealdade para com a sua entidade patronal, colegas de trabalho, nomeadamente, nas diversas hierarquias”.
- 1.3.20.** “Contrariamente ao alegado, a trabalhadora nunca desobedeceu às ordens dadas por responsáveis hierárquicos, manifestou desinteresse esporádico ou repetido pelo cumprimento com diligência das obrigações que lhe são devidas e inerentes ao cargo que desempenha, ainda que tenha faltado ao trabalho em determinados dias e devidamente descontados na sua remuneração mensal, mas sem que previamente avisasse que tal iria acontecer e pelas razões que acima foram abundantemente explanadas”.
- 1.3.21.** “Jamais a trabalhadora praticou qualquer acto que pela sua gravidade impossibilite a manutenção da relação de confiança, princípio estruturante da relação laboral e que acompanha”.
- 1.3.22.** “Deixa-se impugnada a matéria vertida nos artigos 5.º a 12.º da nota de culpa dirigida à trabalhadora”.
- 1.3.23.** “Nestes Termos, deve a nota culpa ser considerada prescrita, ou se assim se não entender ser o presente processo disciplinar arquivado



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
sem qualquer consequência para a ora respondente e trabalhadora,
como é de justiça”.

- 1.4.** Juntou os seguintes documentos a saber:
- Atestado de doença, emitido em 14 de Março de 2011, no qual consta que está grávida de 14 semanas;
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, referentes aos períodos de 09.02.2011 a 17.02.2011, 18.02.2011 a 19.03.2011 e 20.03.2011 a 13.04.2011.
- 1.5.** Requereu a inquirição de 3 testemunhas a saber
- ... – Responsável pela recepção de baixas e atestados médicos no gabinete de supervisão Aeroporto;
 - ... – Assistente do Gestor – Aeroporto;
 - ... – Team Leader – Aeroporto.
- 1.6.** Requereu o contacto do Posto Médico de .../Queluz no sentido de o mesmo indicar o procedimento utilizado para atribuição do médico de família e de obtenção de consulta para qualquer uma das especialidades ou valências.
- 1.7.** No presente processo foi ainda ouvida 1 testemunha arrolada pela entidade empregadora – ..., funcionário da ..., com as funções de Gestor no Aeroporto de ...
- 1.8.** A entidade empregadora juntou os depoimentos das respectivas testemunhas, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.
- 1.9.** A última diligência processual é datada de 22 de Junho de 2011 e corresponde ao Relatório Final.



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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 2.2.** 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.
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 (reformulação).
- 2.4.** Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

gozo de licença parental², nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

- 2.5.** Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de 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 o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, e por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe Competências próprias e de assessoria, compete emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

- 2.6.** Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

- 2.7.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, em conjugação com a alínea g) do n.º 2 do mesmo artigo, que constitui *justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (constituindo), nomeadamente,*

² Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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, acrescentando o n.º 3 do mesmo preceito legal 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.

- 2.8.** No caso em análise, a trabalhadora é acusada de violar, de forma reiterada e contínua, o seu dever de assiduidade e pontualidade, somando um total de 11 dias de faltas injustificadas ao trabalho no ano de 2010. A arguida foi ainda acusada de violação do seu dever de zelo e diligência e lealdade.
- 2.9.** Considera a entidade empregadora que a arguida ocupa um lugar e exerce uma função com um elevado grau de complexidade técnica operacional, envolvendo responsabilidades na qual a existência de uma relação de profunda confiança é considerado como um elemento indispensável à relação de trabalho entre as partes.
- 2.10.** Assim, considera a entidade empregadora que o comportamento da trabalhadora arguida consubstancia justa causa de despedimento, porquanto destruiu a relação de confiança e demonstrou um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo de trabalho que lhe estava confiado, além de desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos, tornando, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho entre as partes.
- 2.11.** A entidade empregadora pretende despedir com justa causa a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora arguida por alegadamente ter praticado manifestamente um comportamento culposo e porque violou o dever de lealdade para com a entidade, abusando da posição de confiança que desfrutava, tornando imediatamente impossível a manutenção da relação de trabalho e enquadrando-se os factos nas alíneas a), d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

- 2.12.** Na verdade, a trabalhadora arguida vem acusada de ter faltado injustificadamente, no ano de 2010 nos dias 2 e 4 de Janeiro, 1 e 10 de Fevereiro, 4 de Março, 2 e 17 de Maio, 21 de Junho, 19 de Setembro, 21 e 28 de Dezembro, não tendo comunicado previamente as ausências, conforme tem instruções expressas para fazer, não atendeu as chamadas telefónicas efectuadas pelos supervisores para confirmar a sua ausência ou eventual atraso, nem apresentou qualquer justificação para as mesmas.
- 2.13.** A trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa deixou impugnada a matéria vertida nos artigos 5.º a 12.º da nota de culpa e salientou que nunca desobedeceu às ordens dadas por responsáveis hierárquicos, manifestou desinteresse esporádico ou repetido pelo cumprimento com diligência das obrigações que lhe são devidas e inerentes ao cargo que desempenha, ainda que tenha faltado ao trabalho em determinados dias e devidamente descontados na sua remuneração mensal.
- 2.14.** Alega, em sua defesa, a trabalhadora arguida que sempre colocou interesse, zelo e diligência no trabalho por si desenvolvido.
- 2.15.** Antes de mais, para o apuramento do número de dias de faltas (justificadas ou injustificadas) torna-se necessário conhecer o conceito de falta. Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, *considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

deveria desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário, período esse que não pode ultrapassar as oito horas por dia, conforme previsto pelo n.º 1 do artigo 203.º do mesmo Código, referindo ainda o n.º 2 do citado artigo 248.º que quando a ausência se consubstancie em períodos de tempo inferiores ao período normal de trabalho diário, os mesmos são adicionados para determinação da falta.

2.16. Ora, sendo consideradas como faltas injustificadas as que não se encontram previstas no n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho³, cujos efeitos são os previstos no artigo 256.º do citado diploma legal, a verdade é que, de acordo com o processo remetido à CITE, a entidade empregadora apenas alega mas não consegue comprovar quer as faltas quer o tipo de faltas eventualmente cometidas pela trabalhadora. Com efeito, o processo disciplinar não contém elementos susceptíveis de demonstrar a acusação que impende sobre a arguida, nomeadamente e a título exemplificativo, não integra qualquer declaração testemunhal susceptível de comprovar com rigor e objectividade a referida imputação; os recibos de vencimento apenas referem as “Faltas Just. Sem Remuneração” e as “**Horas injustificadas**”.

2.17. Ora, regressando ao conceito indeterminado da justa causa, resulta do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que a noção de justa causa de despedimento exige, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, a verificação cumulativa de um par de requisitos, que são a existência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

2.18. Na verdade, no âmbito do processo *sub judice*, não se afiguram como demonstradas as faltas injustificadas eventualmente cometidas pela

³ Cfr. n.º 3 do artigo 249.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora e, por outro lado, *o facto de o comportamento integrar o número quantitativo de faltas não significa que automaticamente o empregador lhe possa aplicar a sanção despedimento. Para que o possa fazer, o conceito de justa causa terá de ser preenchido não só através do quantitativo de ausências fixadas na alínea g) do n.º 2 (do artigo 351.º do Código do Trabalho), como também mostrar-se que semelhante comportamento torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*⁴

- 2.19.** De salientar que quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido não ser suficiente a prática de faltas injustificadas para integrar a justificação do despedimento, considerando que apenas é possível comprometer a subsistência definitiva da relação laboral no caso de se comprovar que o comportamento do trabalhador se considera de tal modo grave que, pelas suas consequências, não é possível ponderar uma sanção conservatória.
- 2.20.** Neste sentido, transcreve-se extracto de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: *Efectivamente, como se tem defendido, designadamente pela jurisprudência do STJ (Acs. de 20.06.96, de 19.02.97, de 9.04.2003, de 26.11.2003, de 15.02.2006 e de 8.10.2008 disponíveis em www.dgsi.pt) não basta, para o preenchimento de justa causa de despedimento, 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 laboral, já que, no preenchimento da alínea g) do n.º 3 do art. 396.º, haverá que ponderar a cláusula geral contida no seu n.º 1, através de um juízo sobre a situação em concreto. Ora, no nosso caso, não se mostra demonstrado que a não comunicação da*

⁴ Cfr. *in* Código do Trabalho anotado, Diogo Vaz Marecos, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 1.ª Edição: Setembro 2010, pág. 845.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*autora se deveu a uma quebra do dever de lealdade ou desinteresse e indiferença perante a sua entidade patronal, sendo que se não apurou que as faltas a que se reporta a decisão de despedimento tivessem causado uma perturbação na apelante por forma a, num prisma de normalidade, atenta a figura de um empregador razoável, desde logo, impossibilitar a manutenção da relação laboral em causa.*⁵

POR OUTRO LADO,

- 2.21.** Não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora a prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável.
- 2.22.** Com efeito, em face dos elementos constantes do processo, não parece que o comportamento da trabalhadora, se afigure considerar de tal forma grave e que pelas suas consequências, torne impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.23.** Não está devidamente demonstrado nos autos e em nenhuma circunstância que tenha sido avisada da possibilidade da instauração de processo disciplinar caso continuasse a faltar sem apresentar a respectiva justificação.
- 2.24.** De facto, a entidade empregadora, em face do número de ausências injustificadas, não alega nem demonstra ter avisado a trabalhadora arguida de que o número de faltas alegadamente injustificadas, que se iam acumulando, poderia levar ao seu despedimento com justa causa,

⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 17 de Março de 2010, proferido no âmbito do processo 1684/06.1TTLSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

pelo que não se afigura que o comportamento da trabalhadora, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.25.** A trabalhadora vem acusada de ter incorrido em faltas injustificadas.
- 2.26.** É uma verdade que os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade (alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho) e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho.
- 2.27.** No entanto, não resulta prova, no âmbito do presente processo, em como a trabalhadora não tenha, de facto, comunicado ao empregador as ausências, nem que a empresa lhe tenha exigido prova dos factos, eventualmente, invocados para justificação, nomeadamente por escrito, como decorre do n.º 1 do artigo 254.º do Código do Trabalho.
- 2.28.** Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.
- 2.29.** Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 328.º do Código do Trabalho.
- 2.30.** Face ao quadro descrito, afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento pois, com efeito, a aplicação de uma sanção mais leve enquadrar-se-ia, com maior justiça, na regra da proporcionalidade, prevista no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.31.** Assim sendo, é de concluir que a entidade empregadora não demonstrou de forma inequívoca que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com o estado da trabalhadora arguida (puérpera), conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.
- 2.32.** Por último, afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer aos factos praticados, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora não ter quantificado o eventual prejuízo em valores, ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.33.** Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.
- 2.34.** 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.
- 2.35.** Tendo em consideração os elementos que integram o processo analisado, é de concluir que a entidade empregadora não logrou



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

- 2.36.** Acresce referir, por último, que em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega a prescrição do procedimento disciplinar, porquanto o mesmo deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção (cfr. n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho).
- 2.37.** Ora, considerando os elementos que integram o processo remetido à CITE, e na sequência do alegado inquérito preliminar – “Memorandum” – verificamos que, na verdade, a instauração de inquérito prévio suspende o procedimento disciplinar. Para que se verifique aquela suspensão é preciso a verificação cumulativa de: sua necessidade para fundamentar a nota de culpa; entre a suspeita de comportamento irregular (em 28/12/2010 e dentro do ano civil 31/12/2010) e a instauração do inquérito (em 01/02/2011) não medeiem mais de 30 dias; entre a sua conclusão (em 01/02/2011) e a notificação da nota de culpa (em 04/03/2011) não decorram mais de 30 dias.
- 2.38.** Ora, *in casu*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com as referidas normas, caducou o exercício da acção disciplinar porquanto entre a conclusão do alegado processo prévio de inquérito (em 01/02/2011) e a notificação da nota de culpa (em 04/03/2011) decorreram mais de 30 dias, pelo que consequentemente não lhe aproveitará a regra da suspensão contemplada no artigo 352.º, tudo se passando, no que concerne aos prazos do artigo 329.º, como se aquele procedimento prévio não tivesse sido instaurado.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.39. Tal caducidade acarreta, só por si, a ilicitude do despedimento, nos termos do artigo 382.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE JULHO DE 2011**