



PARECER N.º 102/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos 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, promovido pela ..., S.A.

Processo n.º 495 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 29.05.2012 a CITE recebeu da Instrutora nomeada pela Administração da ..., S.A, doravante “...”, com sede na Rua ..., Sintra, cópia do processo disciplinar instaurado com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente de Bordo, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto 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.
- 1.2. A “...” tem por objeto o transporte por ar de passageiros, correio e carga, por meio de serviços aéreos não regulares e por fretamento, pelo que a sua atividade comercial assenta em serviços aéreos não regulares, dependente de contratos comerciais ocasionais e não duradouros.
- 1.3. Em 2012.02.28, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento por justa causa que a entidade empregadora lhe enviou, na qual é referido, nomeadamente, o seguinte:



- 1.3.1.** A Trabalhadora foi admitida ao serviço da “...” a 5 de novembro de 2005, para desempenhar as funções de Assistente de Bordo.
- 1.3.2.** No âmbito das funções para as quais foi contratada, encontrando-se de assistência, tem de estar disponível para a realização dos voos para os quais é nomeada, com exceção dos dias de descanso previstos na lei.
- 1.3.3.** Atendendo à especificidade da atividade da “...”, enquanto operadora não regular, as nomeações das tripulações para os voos são feitas:
- via telefone ou via email pelo Departamento de Escalas;
 - informação essa previamente disponibilizada aos tripulantes.
 - na Escala de Serviço a que cada tripulante tem acesso constam os “períodos de serviço de assistência”.
- 1.3.4.** A Trabalhadora gozou licença parental pelo nascimento da sua filha em 5 de maio de 2010.
- 1.3.5.** Através da Nota de Culpa (vide pontos 6.º a 64.º) a empresa explicita os comportamentos da Trabalhadora desde o fim da licença parental, que se resumem nos seguintes termos:
- falta a ação que permitiria a manutenção da sua licença profissional em 2011 e determinou a sua repetição;
 - total de 13 faltas injustificadas, interpoladas, no ano civil de 2011;
 - total de 12 faltas injustificadas no ano civil de 2012;
 - Permitiu que caducasse a sua licença profissional em 2012, ao faltar injustificadamente nesse ano às ações de formação necessárias à manutenção da mesma.



- 1.3.5.1.** Em 2011, a Trabalhadora foi convocada para realizar a ação de formação ⁽¹⁾ recorrente teórica (formação anual obrigatória que compreende instrução teórica e instrução prática) agendada para a semana de 7 a 11 de fevereiro (*obrigatoriedade prevista na regulamentação OPS 1.1015, SubPart O aprovado pelo Regulamento (EC) n.º 859/2008, de 20 de agosto de 2008*).
- 1.3.5.2.** Tendo sido convocada, a Trabalhadora compareceu uma hora atrasada à formação recorrente, sem apresentar qualquer justificação para o atraso.
- 1.3.5.3.** Não tendo a formação em dia, a Trabalhadora ficou, por sua exclusiva responsabilidade, inibida de realizar a sua atividade profissional enquanto assistente de bordo.
- 1.3.5.4.** Tal inibição cessou quando a formação foi repetida entre 7 e 11 de março de 2011.
- 1.3.5.5.** Desde o seu regresso da licença parental que se terá verificado por parte da Trabalhadora uma indisponibilidade sucessiva e considerada injustificada para vários voos, todos realizados no ano de 2011.
- 1.3.5.5.1.** A Nota de Culpa explicita que o período de disponibilidade de todos os tripulantes de cabine é organizado de acordo com os seguintes conceitos:

¹ É referido, a este propósito, na Nota de Culpa:

“Para o exercício das funções para as quais são contratados, é da inteira responsabilidade de cada tripulante a manutenção das formações em dia, garantindo a sua presença nas ações de formação para as quais são convocados pelo Departamento de Formação da “...”, sob pena de, se assim não for, não estarem aptos para assegurar o cumprimento cabal das suas funções.

Obrigação essa que é do conhecimento dos tripulantes da “...” e que consta do Manual de Operações da “...” ao qual, o designado pessoal de voo (ou seja, pilotos e assistentes de bordo), se encontra vinculado na regular execução das respetivas funções.”



- *“Folga Semanal” - Correspondente a um período de trinta e seis horas livre de serviço para o tripulante, o qual inclui duas noites consecutivas;*
- *“Período de serviço de assistência” - Período de serviço em que o tripulante está contactável, a uma distância equivalente à existente entre o seu domicílio e a base, com vista a, por ordem do operador, executar um período de serviço de voo;*
- *“Tempo de Trabalho” - Qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções.*

1.3.5.5.2. Na execução do contrato de trabalho, a entidade empregadora refere que organiza o tempo de trabalho do trabalhador de duas formas, a saber:

- *Através de publicação de uma escala semanal com a previsão do Tempo de Trabalho através da indicação dos voos previstos para essa semana (que constituirão período de serviço de voo), assim como a indicação da folga semanal, e o período de serviço de assistência;*
- *Quando os voos surgem de modo inopinado e imprevisível, o que se verifica na maioria das vezes, a nomeação é feita através de contacto telefónico direto ao tripulante ou envio de email.*

1.3.5.5.3. A entidade empregadora refere ainda:

...quando surge a necessidade de um voo imprevisível, os trabalhadores em folga semanal não são contactados, pelo que são contactados aqueles que se encontram no período de serviço de

assistência para se apresentarem para o voo (sendo que o período de serviço de voo será posteriormente contabilizado como tal).

1.3.5.6. A Nota de culpa refere outros seis voos para os quais a trabalhadora foi nomeada e convocada e nos quais também não participou, tendo a falta, porém, sido considerada justificada pela entidade empregadora face aos comprovativos oferecidos pela trabalhadora.

1.3.5.7. De todas as faltas a voos por parte da trabalhadora ora Arguida, a empresa refere que a substituiu por outro tripulante para realizar o voo em causa.

1.3.5.9. No que respeita às faltas da Trabalhadora às ações que permitiriam a manutenção da sua licença profissional em 2012, a Nota de Culpa refere o seguinte:

1.3.5.9.1. Em janeiro do ano de 2012, a Trabalhadora faltou sem apresentar qualquer justificação à formação recorrente para a qual foi devidamente notificada, realizada entre os dias 16 e 26 desse mês, contabilizando, só em tal incidente, 8 ausências não justificadas.

1.3.5.9.2. A Trabalhadora voltou a faltar, sem qualquer justificação, à segunda ação de formação recorrente realizada a 6, 7, 8 e 10 de fevereiro, contabilizando, com tal atitude, 4 ausências não justificadas.

1.3.5.9.3. A Nota de Culpa explicita que *não tendo a Trabalhadora realizado o Curso de Refrescamento como legalmente obrigada, por razões que lhe são direta e exclusivamente imputadas, encontra-se impossibilitada de cumprir as funções para as quais foi contratada, facto esse que assume extrema gravidade no contexto da relação sinalagmática do*

vínculo laboral, o qual pressupõe a manutenção da proficiência necessária ao cabal desempenho das funções contratadas.

1.3.5.10. *A empresa alega que enquanto transportadora aérea, se encontra sujeita às obrigações previstas, entre outros diplomas, no Regulamento Comunitário (CE) n 859/2008 de 20 de agosto que aprovou a regulamentação OPS Part 2, aplicável às operações comerciais dos transportadores aéreas comunitárias.*

1.3.5.10.1. *Do referido regulamento resultam obrigações para a "...", nomeadamente do artigo 1.1040, alínea a) que refere, "O operador deverá assegurar que todos os membros da tripulação de voo e de cabina tenham sido treinados e possuam a competência necessária ao desempenho das suas funções."*

1.3.5.10.2. *Resulta igualmente do mesmo regulamento, artigo 1.1015, ex vi, artigo 1.995, subalínea e) a garantir que todos os tripulantes de cabine que exercem funções na empresa realizem treinos dedicados aos procedimentos de emergência da companhia em cada aeronave, em termos aprovados pela Autoridade de Aviação Civil responsável pelo operador em causa, cada 12 meses.*

1.3.5.10.3. *Todo o operador deve garantir a realização de cursos de reciclagem, vulgo de refrescamento, para os seus tripulantes para que estes possam cumprir cabalmente com as suas obrigações (artigo "OPS 1.1015" do mesmo regulamento, que se cita: "O operador deverá assegurar-se de que cada membro da tripulação de cabina receba formação contínua, abrangendo as ações atribuídas a cada membro da tripulação no âmbito de procedimentos normais e de emergência e exercícios relevantes para o(s) tipo(s) e/ou variante(s) de avião em que operam, em conformidade com o apêndice 1 à OPS 1.1015").*



1.3.5.10.4. *Ora, de forma a assegurar a referida formação e poder assim a Trabalhadora exercer as funções efetivas para que foi contratada, esta foi convocada para a formação recorrente preparada para o efeito, não podendo assim, como resultado da sua ausência injustificada à formação, realizar as funções para as quais foi contratada.*

1.3.5.10.5. *Tal comportamento por parte da Trabalhadora representa uma violação do artigo 5.º do seu Contrato de Trabalho o qual prevê que: “... A Trabalhadora fica obrigada a manter em vigor, válidas e eficazes as licenças e autorizações necessárias para desempenhara sua função no avião ou aviões referidos neste contrato, de acordo com Lei e com as determinações e exigências das Autoridades Aeronáuticas nacionais e/ou internacionais”.*

1.3.6. A Nota de Culpa refere ainda que o comportamento adotado pela Trabalhadora, conforme resulta da presente Nota de Culpa, representa uma violação dos deveres a que estava obrigada previstos nas alíneas b), c), d), e) e m) do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 07/2009, de 12 de fevereiro.

A saber:

- Dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Dever de participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho;
- Dever de promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

1.3.7. Entendeu a empresa que as referidas violações dos deveres que legalmente impendem sobre a trabalhadora subsumem-se à previsão normativa das alíneas a), d), g) e m) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, respeitante a comportamentos que constituem justa causa de despedimento.

1.3.8. A Nota de Culpa enuncia os comportamentos da trabalhadora que relevam como justa causa para o despedimento, que ora se abreviadamente reproduz, nos seguintes termos:

- i) *Desobediência ilegítima às ordens dadas pelo seu superior hierárquico;*
- ii) *Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;*
- iii) *Faltas não justificadas ao trabalho cujo número atingiu no ano civil de 2011 em número superior a 10 interpoladas, a saber 13 faltas injustificadas (alínea g) do número 2 do artigo 351.º do CT);*
- iv) *Faltas não justificadas ao trabalho que determinaram diretamente para a “...” um prejuízo sério como resultado das substituições de tripulante que se viu obrigada em cada um dos voos e operações para as quais a Trabalhadora fora nomeada (alínea g) do número 2 do artigo 351.º do CT);*
- v) *Redução anormal da produtividade.*

1.3.9. A Nota de Culpa assinala que a violação dos deveres a que a Trabalhadora está vinculada é tão mais flagrante e inequívoca porquanto as suas ausências no ano de 2011 ultrapassam em larga medida o limite das faltas não justificadas (10 interpoladas ou 5 seguidas), passíveis de despedimento com justa causa.

- 1.3.9.1.** Segundo a Nota de Culpa, a *Trabalhadora no ano de 2011, deu 13 faltas injustificadas, ou seja, mais de 10 faltas injustificadas interpoladamente, facto esse que, por si só, configura motivo suficiente e plenamente justificado de despedimento, subsumindo-se à previsão da alínea g) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9.2.** Acrescenta ainda que *mesmo que assim não fosse, o número de faltas injustificadas dadas pela Trabalhadora em 2012 ascende já a 12 faltas injustificadas, facto esse que também só por si configura motivo suficiente e plenamente justificado de despedimento nos termos da alínea g) do número 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.9.3.** É igualmente assinalado quanto ao comportamento da trabalhadora, a *sua indisponibilidade e desinteresse manifesto para o exercício das funções contratadas conforme resulta do exposto na (...) Nota de Culpa, assume especial censurabilidade quando as suas recusas para os voos para os quais se encontrava nomeada, implicaram em todas as vezes em que tal sucedeu um reajuste das tripulações afetas aos voos, com a nomeação de outros tripulantes em sua substituição.*
- 1.3.9.4.** Ora, *semelhante comportamento reiterado ao longo do ano de 2011, determinou um prejuízo para a “...” com as substituições que teve que realizar para garantir a execução dos voos, e, por conseguinte, a execução dos contratos comerciais assinados com os clientes.*
- 1.3.9.5.** A *disponibilidade para os voos no modelo de negócio da “...”, sua empregadora, configura um pressuposto essencial que cada tripulante de cabine tem que assegurar, sem o qual, a sua função fica esvaziada de sentido e conteúdo útil.*

- 1.3.9.6.** *As obrigações derivadas de contratos de execução continuada celebrados “intuito personae” como é o caso do contrato de trabalho, que, pela sua natureza, pressupõem uma relação de confiança e de colaboração estrita, e, ainda, a exigência de certas qualidades de honorabilidade, são fundamentais para a prossecução da finalidade contratual subjacente ao vínculo laboral.*
- 1.3.9.7.** *Comportamento de continuado desinteresse que encontra a sua forma última no facto de que, ao faltar injustificadamente, por duas vezes ao curso de refrescamento que a própria Trabalhadora sabe ser necessário para viajar a sua licença, deixou caducar a sua licença profissional e, portanto, não pode sequer, ser convocada para realizar o seu trabalho.*
- 1.3.9.8.** *A subsistência da confiança pessoal no contexto da subordinação jurídica que caracteriza o vínculo laboral é um elemento condicionante da manutenção do equilíbrio contratual, do programa negocial definido e acordado à partida entre as partes, pelo que, a quebra dessa base de confiança pessoal, a existir, põe em risco a “finalidade” desse programa e, em virtude disso, legitima a sua resolução.*
- 1.3.9.9.** *A Nota de Culpa conclui que: tomando em linha de conta o núcleo essencial do conceito de justa causa de despedimento que se centra na ideia de “impossibilidade de subsistência da relação de trabalho” (número 1 do artigo 351.º do CT), não restam quaisquer dúvidas de que o comportamento da Trabalhadora consubstanciado nos factos descritos na presente Nota de Culpa, pela gravidade e consequências que encerram, tornam mediata e efetivamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento.*

1.4. Na sua resposta à Nota de Culpa remetida tempestivamente à Instrutora nomeada, a trabalhadora alega em sua defesa às acusações que lhe são feitas, em síntese, o seguinte:

i) As faltas a uma primeira formação em 2011, a vários voos em 2011 e às duas formações em 2012 não assistidas decorrem do facto da empresa:

- não subordinar a organização do tempo do trabalho da arguida ao dever de facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 212.º do Código do Trabalho), atendendo nomeadamente a que:

- a trabalhadora atravessava um período de amamentação em janeiro de 2011;

- a situação familiar da trabalhadora ser a de um agregado familiar que integra uma menor nascida em 5 de maio de 2010 e o cônjuge, trabalhador com a categoria de piloto, enquanto piloto da mesma empresa, ter participação em operações de voos que o afastavam da casa de morada da família por longos períodos, o que lhe impede a devida prestação de guarda e assistência à sua filha menor de, pelo menos, um dos progenitores;

- ser lesiva a coincidência entre a atribuição à trabalhadora de voo com maior duração e decorrer um período prolongado de afastamento do outro progenitor da casa morada de família por estar a cumprir prolongados planos de voo (nomeadamente nos EUA, Moçambique, França, etc.), que impediriam o atendimento do dever de assistência à criança menor por parte de, pelo menos, um dos seus progenitores.



- tendo existido comunicações de ausências por doença da trabalhadora, bem como por falta de assistência a menor, assiste a faculdade da entidade empregadora exigir a sua comprovação no prazo de 15 seguintes à comunicação do motivo justificativo da falta, atento o artigo 254.º do Código do Trabalho, a que nem sempre recorreu e qualificou como faltas injustificadas;

 - A notificação da trabalhadora para cada voo nem sempre atendeu se a mesma estava efetivamente em regime de período de serviço de assistência, seja porque não estava de todo, seja porque relevaria atender a ultrapassagem dos períodos máximos de permanência nesse período (12 horas), o que seria evitado pela mera consulta à escala antecipadamente distribuída, e sem prescindir da necessidade de respeitar o teor e a antecedência mínima (48 horas) para a convocatória para o voo, de molde a que a trabalhadora possa planear o seu período de repouso, atentos os termos dos artigos 1.º, 3.º, 13.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 139/2004;

 - A substituição de tripulantes que não possam comparecer aos voos está previsto pela empresa e é uma situação pela qual a empresa não ficará obrigada senão ao pagamento de quem efetue o voo;
- ii) A Trabalhadora manteve disponibilidade e compareceu para realizar os voos para que foi notificada ao longo de 2011, de que apresenta a lista detalhada para os voos efetuados ao longo de todos os 12 meses do ano, e alega de que justificadamente apenas não realizou os enunciados pela Nota de Culpa por:



- situações de doença da própria, para o efeito comunicadas ao empregador;
 - necessidade de atender ao seu dever de assistência à sua filha menor, designadamente durante situações de doença desta, quando coincidentes com a ausência prolongada do outro progenitor em missões prolongadas e distantes de que era por vezes incumbido pela entidade empregadora comum;
 - notificações para voos sem observarem as escalas distribuídas ou os requisitos de antecipação de informação do próprio voo ou desrespeito da sua duração ao regime dos tempos de folga compaginado com o regime legal vigente (DL n.º 139/2004);
 - ainda em tempo útil, com possibilidade de dar lugar a nomeação de outro tripulante, não tendo o “Line Check “ atualizado, não efetuou um voo em que poderia viajar sob um estatuto e não sob o estatuto em que não está autorizada a participar, para substituir nas funções de verificação de “Line Check” uma tripulante que de tal estaria incumbida e não poderia comparecer.
- iii) No que respeita às faltas a formação em 2012, indica, que além de justificadas por doença as faltas entre 16 a 19 de janeiro as demais faltas resultaram por ter sido aconselhada a, estando grávida, não participar na vertente prática, tendo para o efeito entregue documentação pertinente.
- 1.5. É ainda de assinalar que a resposta à Nota de Culpa indica o prazo legal de prescrição para dar início a processo disciplinar e solicita diligências, sendo de destacar os depoimentos de oitos trabalhadores da empresa, que foram recolhidos e incluídos.



1.6. A trabalhadora requereu como diligências a junção de cópia dos contratos de serviço aéreo relativos às operações de Moçambique e São Tomé e Príncipe e a inquirição de 8 testemunhas, todos trabalhadores da entidade empregadora.

1.7. Em anexo à resposta à nota de culpa estão cópias:

- Relatório Clínico, datado de 2011.09.09, a atestar que a filha menor da Trabalhadora necessita de acompanhamento de pelo menos um dos Pais, sob pena de a sua formação ser afetada pela ausência parental;
- Declaração médica, datada de 2012.03.06, a atestar a gravidez de 12 semanas da Trabalhadora;
- emails trocados com Comandante ... em 2011.02.7 e 2011.02.8 em que a trabalhadora refere que está a amamentar e é suscitada a questão de não se ter apresentado à ação de formação à hora marcada;
- emails trocados com ... a informar que está nomeada para o voo marcado em 2011.02.25 e pode exercer as funções que lhe são inerentes, salvo aquelas em que no momento não está habilitada a assegurar;
- requerimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível, datado de 2011.10.06;
- Carta da trabalhadora à entidade empregadora, datada de 2011.12.02 a comunicar que a falta de resposta tempestiva ao pedido, determinou a sua aceitação nos seus precisos termos, pelo que requer a sua junção ao processo individual e a organização do seu tempo de trabalho em conformidade;
- Parecer Jurídico do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, datado de 2011.12.11, a concluir que, por omissão de resposta da entidade empregadora, foi aceite o pedido de horário flexível, devendo a falta de execução do regime solicitado, deve ser denunciado à CITE e à ACT;



- carta de Advogado da Trabalhadora datadas de 2011.09.10 a invocar a situação da Trabalhadora e do seu agregado familiar e a necessidade de conciliação de vida profissional e familiar e a referir o dever da empresa atento o n.º 2 do artigo 212.º do Código de Trabalho;
- carta de Advogado da Trabalhadora datadas de 2011.09.27 a oferecer, na sequência de reunião havida, contributos para resolver a situação da Trabalhadora e do seu agregado familiar e a necessidade de conciliação de vida profissional e familiar e assim atender-se ao dever da empresa resultante do n.º 2 do artigo 212.º do Código de Trabalho;
- email respeitante a voo de 2011.09.27 visando a “Line Check” e a oferecer a justificação porque nele não participou;
- Declaração médica respeitante a doença da trabalhadora incapacitante para o trabalho no período entre 16 e 19 de janeiro de 2012;
- Declarações de testemunhas arroladas pela Trabalhadora relacionados com a Formação, Escalas, Pilotos e Instrução em voo.

1.8. O processo instrutor do processo disciplinar remetido a esta Comissão inclui ainda cópias de 38 documentos, nomeadamente:

- páginas 53 a 57 da ficha de “Training and Checking Cabin Crew”;
- Jornal Oficial da UE de 20.09.2008, com regime sobre responsabilidade do operador e tripulação de cabina;
- página 46 da parte A do Manual “Organisation and responsibilities” da empresa, a definir responsabilidades dos membros da equipa;
- Escalas desde 2011.04.01 a 2011.10.31;
- emails trocados internamente sobre os voos em que a trabalhadora não participou;
- declarações médicas a atestar dias de doença da trabalhadora;
- carta do Chefe do Departamento de Operações do INAC a determinar que a ausência da trabalhadora e outros dois tripulantes a uma parte da



formação de 17 a 21 de janeiro de 2011, deveriam repetir a formação na íntegra;

- registos respeitantes às formações a que se reporta o processo;
- pedido de parecer à CITE datado de 2011.12.30 e o parecer n.º 15/CITE/2012, respeitante a pedido de horário flexível da trabalhadora;
- copia do DR com o DL n.º 139/2004, de 5 de junho, a definir e a regular o tempo pessoal móvel de aviação civil, designadamente no que respeita aos limites dos tempos de serviço de voo e de repouso.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. O n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.1. Um dos considerandos da referida diretiva 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.*

2.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C179/88, 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional.

- 2.3.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º 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.
- 2.4.** Atento o teor da Nota de Culpa, seus anexos, quer ainda a resposta à mesma por parte da Arguida, trabalhadora grávida, cumpre apreciar, atenta a competência da Comissão para emitir parecer prévio nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho e a especial proteção no despedimento que o mesmo artigo regula a trabalhadoras, nomeadamente grávidas, o presente parecer tem por pressuposto a presunção de que o despedimento por facto imputável ao trabalhador é feito sem justa causa, como determina o n.º 2 desse mesmo artigo.
- 2.5.** Os factos supra referidos respeitante à trabalhadora visada pelo presente processo disciplinar e a violação inerente aos deveres ora enunciados carecem de ser ponderados *em termos de adequação entre a infração cometida e a sanção a aplicar, com base na gravidade e no grau de culpa do trabalhador, tendo também em conta, naturalmente, o grau de lesão dos interesses do empregador.*
- 2.5.1.** Acresce que decisões jurisprudenciais assumem que os factos constantes de nota de culpa devem ser convenientemente localizados no



tempo e no espaço, não bastando a alegação de imputações vagas e genéricas ou juízos de valor.

- 2.5.2.** E também tem sido defendido pela Jurisprudência que só os factos que tenham sido expressamente invocados pela entidade patronal no ato ou na comunicação para o despedimento podem ser considerados para o fundamentar.
- 2.6.** No caso em apreço, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado injustificadamente 13 faltas interpoladas em 2011 e 12 faltas interpoladas em 2012.
- 2.7.** Porém, a entidade empregadora não apresentou o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, que comprovava a efetiva qualificação da entidade empregadora das faltas alegadas como injustificadas.
- 2.8.** É ainda de salientar que na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida arrolou oito testemunhas, cujas declarações foram recolhidas pela Instrutora do processo, mas também requereu outras diligências de prova – contratos com duas clientes da empresa – que, perante os elementos constantes do processo disciplinar, não foram anexas pelo instrutor por si nomeado sem ter apresentado a respetiva fundamentação, a que estava obrigado, nos termos do artigo 356.º n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.9.** Por último, a trabalhadora arguida, apesar de vir oferecer os seus motivos e circunstâncias para não ter realizados os voos que estão assinalados na Nota de Culpa, não as admite ou confessa como faltas



injustificadas, pelo que fundamental se justificava a junção do registo supra referido como omissos nos autos.

- 2.10.** Nestes termos, não deixando de se assinalar que nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente 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.
- 2.11.** Assim, decorre do referido que mesmo se comprovado o número de faltas injustificadas interpoladas superiores em número a 10 nos anos de 2011 e o mesmo em 2012, sempre haveria ainda de ter de demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, foi culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, tornariam 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, o que pela omissão prejudicial acima referida já não cumpre apreciar nesta sede.
- 2.12.** Porém, não se tendo comprovado a existência de faltas injustificadas nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que



se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

- 2.13.** Sem prejuízo do referido, importa assinalar que se a invocação de situações de cumprimento do dever de assistência a menor perante uma situação inesperada, pontual, que qualquer trabalhador, enquanto progenitor, possa ter de defrontar ou superar para observar aquele dever, a situação de excecionalidade das circunstâncias pode vir a afastar a culpa deste pela falta ao trabalho, todavia, atendendo à existência de um contrato de trabalho a que o trabalhador ou o trabalhador livremente se submeteram – e que pressupõe uma contraprestação laboral por parte destes subordinada ao regime do Código do Trabalho –, as faltas com aquela justificação ou a título de conciliação da vida profissional com a vida profissional, fora das circunstâncias acima referidas, devem, por regra, subordinar-se aos requisitos e procedimentos legais previstos para o exercício desses direitos.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, considerando que não foi ilidida a presunção de o despedimento ser feito sem justa causa, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente de bordo.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**