

PARECER N.º 54/CITE/2012

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
Processo n.º 262 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 9.03.2012, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., LDA., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, com a categoria profissional de operador de transformação de carnes, ..., nos seguintes termos:
- 1.2. Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 26.01.2012, constam as seguintes alegações, que se transcrevem:

“(...) I) OSFACTOS

1.º

A trabalhadora arguida é Operador de Transformação de Carnes no estabelecimento da ..., desde 2/1/2006 sendo que incumpriu repetida e consecutivamente o horário de trabalho estabelecido, ausentando-se injustificadamente

2.º

A trabalhadora arguida exerce a sua função num horário de trabalho estabelecido de 8 horas diárias e 40 horas semanais

3.º

No período compreendido entre 01/01/2011 e 31/12/2011, a trabalhadora ausentou-se, injustificadamente, do seu posto de trabalho, durante o horário de trabalho, perfazendo um total de 101,5 horas distribuídas, entre dias completos e horas avulsas, conforme registo de ponto que se junta como Doc. 1 e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais

4.º

Todas as ausências acima descritas foram descontadas nos respetivos recibos de vencimento, da seguinte forma:

- Recibo de janeiro – 11, 5 horas referentes aos dias 25/01 e 26/01
- Recibo de fevereiro – 5 horas injustificadas referentes aos dias 31/01 e 10/02
- Recibo de março – 8 horas injustificadas, 8 horas justificadas - referentes aos dias 8/03 e 9/03
- Recibo de abril – 3,5 horas - referentes ao dia 31/03
- Recibo de maio – 0,5 horas injustificada, 9.5 horas justificadas referentes aos dias 28/04, 17/05 e 18/05
- Recibo de Junho – 24 horas referentes aos dias 27/5, 30/5 e 31/5
- Recibo de julho – 15,5 horas referentes aos dias 26/6, 1/07, 4/07
- Recibo de agosto – 6,5 horas injustificadas referentes aos dias 26/07, 29/07



- *Recibo de setembro – 11,5 horas injustificadas referentes aos dias 31/08 e 2, 14, 16, 20, 21, todos de setembro*
- *Recibo de outubro – 3,5 horas injustificadas e 9,5 justificadas referentes aos dias 30/09 e 11, 14 de outubro*
- *Recibo de novembro – 9 horas injustificadas, 7 horas justificadas referentes aos dias 31/10, 2, 22, 23, e 25 todos de novembro*
- *Recibo de dezembro – 3 horas injustificadas, 3,5 horas justificadas referentes ao dia 30/11, e 6/12*

5.º

Estas 101,5 horas perfazem mais de dez dias de faltas interpoladas neste ano civil

6.º

Sendo que no âmbito do artigo anterior, se inserem ausências injustificadas por meio período normal de trabalho, imediatamente anteriores e posteriores a período de descanso semanal

7.º

A trabalhadora arguida não comunicou as ausências, quer quando se atrasava, quer quando se ausentava horas, quer quando se ausentava o dia inteiro, e não apresentou qualquer tipo de justificação para estas ausências nem antes, nem após as mesmas

8.º

Os trabalhadores têm de prestar o seu trabalho com assiduidade e zelo, sendo que, o facto da trabalhadora arguida se ausentar de forma imprevisível e sucessiva, gerou uma desconfiança no seu desempenho, por parte da entidade empregadora, que não



sabe em que condições pode contar com a trabalhadora, uma vez que nunca sabe as circunstâncias em que se voltará a ausentar

9.º

Ora, tendo em conta a situação atual do mercado, torna-se premente a colaboração de todos os trabalhadores de forma constante e eficaz, especialmente tratando-se da categoria de Operador de Transformação de Carnes, cujo trabalho é desempenhado numa linha, sendo essencial a participação ativa de todos os colaboradores afetos à mesma para que possa produzir de forma funcional e eficaz

10.º

Motivo que levou a que as ausências sucessivas da trabalhadora arguida gerassem grave prejuízo à empresa na medida em que diariamente se viu obrigada a reorganizar a equipa de produção com vista ao cumprimento cabal das encomendas dos seus clientes, colmatando com dificuldade a falta da trabalhadora, reafectando colegas à sua função, quer da própria linha, quer de linhas diferentes

11.º

Consequentemente e uma vez que a prestação da trabalhadora arguida se tornou uma incógnita, verifica-se a impossibilidade de manter a relação laboral

II) O DIREITO

12.º

Os factos descritos representam, por parte da trabalhadora, uma grave violação dos deveres legais e contratualmente impostos aos trabalhadores, previstos no artigo na alínea b) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho

13.º

Os factos descritos especificamente no artigo 5.º constituem infração grave por parte da trabalhadora arguida, nos termos do n.º 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho

14.º

A sua conduta grave e culposa preenche, também, o disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º 2 do art. 351.º do Código do Trabalho”

1.3. A trabalhadora responde à nota de culpa em 8.02.2012, conforme se transcreve:

“ (...) O presente processo disciplinar é composto por uma Nota de Culpa e uma suspensão preventiva sem perda de retribuição (n.º 2 do art. 354.º do C.T.) na decorrência de um inquérito prévio à mesma Nota de Culpa.

PARTE I – QUANTO À NOTA DE CULPA

A) DA FALTA DE PROVAS

1.º A Nota de Culpa é completamente omissa quanto a quaisquer provas ou diligências probatórias que a fundamentem.

2.º Nomeadamente, e para efeitos de contabilização de faltas alegadamente injustificadas, não se refere que se tenha utilizado como prova documental o registo dos tempos de trabalho da trabalhadora arguida (cfr. art. 202.º do C. T.),

3.º limitando-se a entidade patronal na Nota de Culpa – e no intuito de tentar provar uma alegada existência de faltas injustificadas –, a referir que a trabalhadora ausentou-se injustificadamente e que tais faltas lhe foram descontadas no vencimento conforme se atesta pelos recibos de vencimento (cfr. 3.º e 4.º e segs. da Nota de Culpa).

4.º sendo de estranhar que nada seja referido em termos de prova que sirvam de fundamento ao alegado na entidade patronal, já que a própria trabalhadora, ora arguida, até foi suspensa preventivamente para que a presença desta não inviabilizasse “(...) uma correta averiguação e apuramento integral dos factos.” (cfr. notificação da suspensão preventiva, datada de 03 de janeiro de 2012).



5.º Como tal, a prova de alegadas faltas injustificadas é, nestes termos, inexistente,

6.º pois que não basta alegar. É necessário provar também, não existindo aqui qualquer inversão deste ónus (artº 342.º, n.º 1 e 344.º “ a contrario”, ambos do Cód. Civ.).

B) DA INTENÇÃO DE DESPEDIR

7.º Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa previsto no art.º 396.º, o empregador comunica por escrito ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art.º 411, n.º 1, que contém redação semelhante ao art. 10, n.º 1, da LCCT).

8.º também aqui não foi cumprido este formalismo, já que na notificação da Nota de Culpa não se faz qualquer alusão direta e inequívoca a qualquer intenção de despedimento da trabalhadora, ora arguida,

9.º apenas concluindo , pelos alegados fatos, que “(...) verifica-se uma impossibilidade de manter a relação laboral.” (art. 11.º da Nota de Culpa).

10.º Mas, repita-se, isto é, tão-só, uma conclusão e não uma afirmação direta e inequívoca de uma pretensa vontade de despedir a arguida

11.º É que, com efeito, podemos chegar a esta conclusão e optar por outras sanções disciplinares menos graves...

12.º Em resumo: se é intenção da entidade empregadora despedir a trabalhadora, ora arguida,

13.º a mesma entidade empregadora não o poderá fazer no âmbito deste processo disciplinar,



14.º pois que na Nota de Culpa não se faz qualquer alusão direta e inequívoca a qualquer intenção de despedimento da trabalhadora.

C) DAS FALTAS

15.º Não se concorda de forma alguma com os factos relatados na Nota de Culpa.

16.º Muito menos se concorda ou se aceita a instauração do presente processo disciplinar.

17.º À trabalhadora arguida foi instaurado o presente processo disciplinar, sendo-lhe feitas acusações que não correspondem à verdade,

18.º pois uma coisa são faltas injustificadas, outra coisa são as alegadas faltas ao serviço terem sido previamente comunicadas verbalmente à entidade empregadora

19.º como o foram,

20.º e tendo a prévia concordância ou autorização para estas faltas.

21.º É, pois, de profunda má-fé que a entidade empregadora afirma que as faltas dadas pela trabalhadora são injustificadas.

22.º De qualquer modo, sempre se junta comprovativo de consulta médica pré-natal nos dias 22, 23 e 25 de novembro de 2011 (Doc. 1)

23.º mais se protestando em 10 (dez) dias juntar comprovativos de consulta médica pré-natais desde setembro de 2011.

24.º Como tal, as faltas que a trabalhadora desde setembro de 2011 são justificadas, já que faltou para consultas pré-natais,

25.º tal como são igualmente justificadas todas as faltas dadas antes de setembro de 2011.



26.º porém, e para o que interessa, deste modo, não deu a trabalhadora, ora arguida, 10 faltas injustificadas seguidas ou interpoladas, em 2011

27.º pelo que não pode qualquer sanção disciplinar ser aplicada à trabalhadora, ora arguida.

MAIS:

28.º Porque é que essas faltas foram dadas? É aqui precisamente que reside o cerne da questão:

29.º É que a trabalhadora, ora arguida, encontra-se grávida

30.º tendo uma gravidez de risco,

31.º tal como a própria entidade empregadora sabe, porque já durante o ano de 2011 lhe foram entregues pela trabalhadora, ora arguida, comprovativos médicos a justificar as faltas (consultas pré-natais) e onde se refere que a mesma gravidez é de risco !!

32.º Ora, bem se sabe que esta situação acarreta para a entidade empregadora vários inconvenientes

33.º entenda-se: mudança da trabalhadora para outro local de trabalho, mudança de serviços, baixas médicas, licenças de maternidade, faltas para exames médicos acerca da gravidez...

Pelo exposto,

34.º Foi precisamente para acompanhar clinicamente a gravidez — que ainda por cima é de risco — que a trabalhadora, ora arguida teve de faltar **JUSTIFICADAMENTE** (art. 35.º, n.º 1 alínea g) do C. T.),



35.º sendo de realçar que o estado de gravidez da trabalhadora é perfeitamente notório e conhecido, pois e também, pela entidade empregadora (art. 36.º, n.º2 do C. T.)

36.º pelo que, e sempre em boa-fé (pensava na altura a trabalhadora, ora arguida),

37.º a entidade patronal até prescindiu da quase totalidade dos comprovativos escritos (apresentação de atestados médicos) para comprovar a ida às consultas pré-natais.

38.º É assim, então, que se defende/protege a parentalidade ??

39.º Repare-se que a própria trabalhadora, tendo uma gravidez de risco, podia e devia ter suspenso a prestação de trabalho (art. 37.º e 58.º do C. T.)

40.º não o fazendo por consideração e amizade para com a entidade patronal, trabalhando, então, até o poder fazer.

41.º Repita-se: É assim, então, que se defende/protege a parentalidade ?? Ainda se adianta:

42.º A própria trabalhadora, ora arguida, porque encontra-se grávida tem desde logo, direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho (art. 62.º do C.T.).

43.º Ora, não esqueçamos que além de trabalhar em pé,

44.º também esta trabalhadora é obrigada a lidar com agentes que representam perigo para a segurança da sua gravidez, tais como seja manipulação de produtos químicos de limpeza industrial...

45.º Ora, pelo n.º 5 do art. 62.º do C. T., a própria entidade patronal, se estivesse minimamente preocupada em acautelar a saúde da trabalhadora e/desenvolvimento do nascituro,



46.º *deveria ter imediatamente informada do previsto no art. 62.º.” do C. T.*

47.º *bem como deveria ter proibido imediatamente a trabalhadora, arguida, de trabalhar nessas condições.*

48.º *Claro que também isto não foi feito...*

49.º *preferiram a solução mais fácil e insidiosa: instaurar um processo disciplinar com base em faltas injustificadas,*

50.º *omitindo, conscientemente e em absoluto, a manifesta situação da gravidez (base das faltas).*

D) DAS COMUNICAÇÕES ÀS ENTIDADES COMPETENTES

51.º *Se este processo disciplinar avançar ou existir qualquer sanção disciplinar.*

52.º *e se se avançar para um despedimento,*

53.º *desde já se diga então que, nos termos do art. 63.º, n.º 1 do C.T. “O despedimento de trabalhadora grávida (...) carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”*

54.º *Sempre se dirá que:*

“7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.” (art. 62.º C.T.)

E) DA FALTA DE JUSTA CAUSA

55.º *Sendo que, na sequência:*



“2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.” (art. 63.º C.T.).

F) DA FALTA DE PROPORCIONALIDADE

56.º Preceitua o art. 330.º, n.º 1 do C.T. que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

57.º no mínimo, e se fosse aplicada alguma sanção disciplinar à trabalhadora, ora arguida, tal sanção seria, desde logo e no mínimo, abusiva (art.331.º do C.T.)

58.º o que levaria a que a mesma trabalhadora, ora arguida, tivesse que pedir as indemnizações previstas no art. 331.º do C.T.

59.º Como tal, e porque na base de todo este processo está uma trabalhadora em estado de gravidez, com todos os inconvenientes que tal estado acarreta para a entidade patronal,

60.º deparamo-nos, pois, com um ataque camuflado, mas frontal, a esta trabalhadora em virtude da sua gravidez.

61.º e tal ataque insidioso e camuflado — já que em nenhuma parte da Nota de Culpa se refere (obviamente ...) a gravidez da trabalhadora — é tendente ao despedimento ilegal e abusivo da mesma trabalhadora.

G) DO ATO DISCRIMINATÓRIO

Pergunta-se também:

62.º Sendo trabalhadora grávida, e envolvida que está num processo disciplinar que poderá levar ao despedimento da mesma,



63.º *Encontramo-nos, pois, perante uma situação de discriminação desta trabalhadora em virtude da sua gravidez (art. 25.º, n.º 1 e n.º 6 do C. T.),*

64.º *pelo que, e se este processo disciplinar avançar ou existir qualquer sanção disciplinar,*

65.º *desde logo será intentado contra a entidade empregadora a necessária ação judicial para ressarcimento dos danos patrimoniais e não patrimoniais da trabalhadora, ora arguida, em virtude deste ato discriminatório (art. 28.º do C. T.).*

PARTE II – QUANTO À SUSPENSÃO PREVENTIVA

66.º *A trabalhadora, ora arguida, foi suspensa durante o inquérito sem perda de retribuição (n.º 2 do art. 354.º C.T).*

67.º *Até hoje está impedida de trabalhar*

68.º *tal suspensão deve-se ao (...) receio de que a sua presença na empresa possa obstar a uma correta averiguação e apuramento dos factos.” (cfr. notificação da Suspensão preventiva, datada de 03 de janeiro de 2012)*

69.º *Primeira questão: Esta suspensão foi decidida aplicar e vigorar APENAS DURANTE o INQUÉRITO E ENQUANTO NAO SE ELABORASSE A NOTA DE CULPA.*

70.º *Ora, porque o inquérito já acabou e a, aliás, douta, Nota de Culpa já foi elaborada,*

71.º *não persiste, assim e hoje, o circunstancialismo (alguma vez existiu??) que levou à suspensão da arguida,*

72.º *pelo que deixou a mesma trabalhadora de estar suspensa,*



73.º *sendo ilegal e abusivo a proibição da entidade empregadora não permitir que a arguida trabalhe.*

74.º *Segundo ponto: É manifestamente desproporcional e sem qualquer razoabilidade que se afaste uma trabalhadora durante um inquérito para apurar se houve ou não faltas justificadas,*

75.º *não se percebendo, até, a necessidade de um inquérito preliminar para apurar essa informação.*

76.º *Só se compreende e só se torna necessário este tipo de suspensão preventivo em situações muito delicadas, que importem investigações profundas ou extensas no tempo, e estando incompatibilizados a entidade empregadora e o trabalhador-arguido ou este com os restante trabalhadores da empresa,*

77.º *O QUE NÃO É O CASO de forma alguma.*

78.º *Atento este cenário, esta “suspensão preventiva” afigura-se, pois, como sendo, no mínimo, uma sanção acessória, abusiva e ilegal ou*

79.º *afigura-se como a antecipação da decisão que ilegalmente se pretende preferir sobre a trabalhadora: o despedimento.*

Por todo o circunstancialismo referido,

80.º *REQUER-SE, desde já, À LICENÇA prevista no art. 37.º, n.º 1 do C.T.*

81.º *pois que a gravidez da trabalhadora é de RISCO.*

82.º *Protesta-se juntar comprovativo médico acerca desta situação clínica bem como o período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco.*

CONCLUSÃO



- A- Atento todo este factualismo: gravidez da trabalhadora, ora arguida,*
- B- a entidade empregadora aproveitou de forma insidiosa e camuflada*
- C- esta oportunidade para decidir instaurar o processo disciplinar vertente à ora arguida,*
- D- com vista a um presumível despedimento da mesma trabalhadora.*
- E- isto, sem que esta nunca tenha faltado injustificadamente*
- F- ou não tenha cumprido os seus deveres enquanto trabalhadora,*
- G- tendo sempre desempenhado as suas funções com brio, zelo, disciplina, seriedade e total dedicação,*
- H- nos vários anos que trabalha para esta entidade empregadora.*
- I- Nunca mostrou desinteresse pelos deveres e obrigações inerentes ao seu cargo;*
- J- Jamais lesou, ou lesaria, os interesses patrimoniais, ou outros, da entidade empregadora;*
- K- A arguida não merecia tal tratamento.*
- L- Mais se sabendo que tudo isto é decorrência necessária e direta do seu estado de gravidez*
- M- E é aqui precisamente que reside o cerne da questão:*
- N- É que a trabalhadora, ora arguida, encontra-se grávida*
- O- tendo uma gravidez de risco,*
- P- tal como a própria entidade empregadora sabe, porque já durante o ano de 2011 lhe foram entregues pela trabalhadora, ora arguida, comprovativos médicos a justificar as faltas (consultas pré-natais) e onde se refere que a mesma gravidez é de risco !!*



Q- Foi precisamente para acompanhar clinicamente a gravidez — que ainda por cima é de risco — que a trabalhadora, ora arguida teve de faltar JUSTIFICADAMENTE (art. 35.º, n.º 1 alínea g) do C. T.),

R- sendo de realçar que o estado de gravidez da trabalhadora é perfeitamente notório e conhecido, pois e também, pela entidade empregadora (art. 36.º, n.º 2 do C. T.)

S- a entidade patronal até prescindiu da quase totalidade dos comprovativos escritos (apresentação de atestados médicos) para comprovar a ida às consultas pré-natais.

T- Uma coisa são faltas injustificadas, outra coisa são as alegadas faltas ao serviço terem sido previamente comunicadas verbalmente à entidade empregadora

U- como o foram,

W- e tendo a prévia concordância ou autorização para estas faltas.

X- Como tal, as faltas que a trabalhadora desde setembro de 2011 são justificadas, já que faltou para consultas pré-natais,

Y- tal como são igualmente justificadas todas as faltas dadas antes de setembro de 2011.

Z- Porém, e para o que interessa, deste modo, não deu a trabalhadora, ora arguida, 10 faltas injustificadas seguidas ou interpoladas em 2011

AA- pelo que não pode qualquer sanção disciplinar ser aplicada à trabalhadora, ora arguida.

BB- Quanto à prova de alegadas faltas injustificadas esta é, nestes termos, inexistente,

CC- pois que não basta à entidade empregadora alegar.



DD- É necessário que ela prove também o que afirme,

EE- não existindo aqui qualquer inversão deste énus (art.342.º, n.º 1 e 344.º a contrario”, ambos do Cód. Civ.).

Pelo exposto:

FF- Não se concorda, pois e de forma alguma, com os factos relatados na Nota de Culpa.

GG- Muito menos se concorda ou se aceita a instauração do presente processo disciplinar.

Por outro lado:

HH- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa previsto no art. 396, o empregador comunica por escrito ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art. 411, n.º 1, que contém redação semelhante ao art. 10, n.º 1, da LCCT).

II- também aqui não foi cumprido este formalismo, já que na notificação da Nota de Culpa não se faz qualquer alusão direta e inequívoca a qualquer intenção de despedimento da trabalhadora, ora arguida,

JJ- Em resumo: se é intenção da entidade empregadora despedir a trabalhadora, ora arguida,

KK- a mesma entidade empregadora não o poderá fazer no âmbito deste processo disciplinar,

LL- pois que na Nota de Culpa não se faz qualquer alusão direta e inequívoca a qualquer intenção de despedimento da trabalhadora.

MAIS:

MM- *A própria trabalhadora, ora arguida, porque encontra-se grávida tem desde logo, direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho (art. 62.º do C. T.).*

NN- *Ora, não esqueçamos que além de trabalhar em pé,*

OO- *também esta trabalhadora é obrigada a lidar com agentes que representam perigo para a segurança da sua gravidez, tais como seja manipulação de produtos químicos de limpeza industrial...*

PP- *Ora, pelo n.º 5 do art. 62.º do C. T., a própria entidade patronal, se estivesse minimamente preocupada em acautelar a saúde da trabalhadora e/desenvolvimento do nascituro,*

QQ- *deveria ter imediatamente informada do previsto no art. 62.º do C. T.*

RR- *bem como deveria ter proibido imediatamente a trabalhadora, arguida, de trabalhar nessas condições.*

SS- *Claro que também isto não foi feito...*

TT- *preferiram a solução mais fácil e insidiosa: instaurar um processo disciplinar com base em faltas injustificadas,*

UU- *omitindo conscientemente e em absoluto, a manifesta situação da gravidez (base das faltas).*

WW- *Não se concorda, uma vez mais e de forma alguma, com os factos relatados na Nota de Culpa.*

XX- *Muito menos se concorda ou se aceita a instauração do presente processo disciplinar.*



Por todo o ora arrazoado,

YY- Se este processo disciplinar avançar ou existir qualquer sanção disciplinar,

ZZ- e se se avançar, até, para um despedimento,

AAA- desde já se diga então que, nos termos do art. 63.º n.º 1 do C. T.

“O despedimento de trabalhadora grávida (...) carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

BBB-Sempre se dirá que:

“7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.” (art. 62.º CT.).

CCC- Sendo que, na sequência:

“2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.” (art. 63.º C.T.).

Mais se refira:

DDD- Preceitua o art. 330.º, n.º 1 do C.T. que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

EEE- no mínimo, e se fosse aplicada alguma sanção disciplinar à trabalhadora, ora arguida,

FFF- tal sanção seria, desde logo e no mínimo, abusiva (art. 331.º do C.T.)



GGG- o que levaria a que a mesma trabalhadora, ora arguida, tivesse que pedir as indemnizações previstas no art. 331.º do C.T.

HHH- Encontramo-nos, pois, perante uma situação de discriminação desta trabalhadora em virtude da sua gravidez (art. 25.º, n.º 1 e n.º 6 do C. T.),

III- pelo que, e se este processo disciplinar avançar ou existir qualquer sanção disciplinar,

JJJ- desde logo será intentado contra a entidade empregadora a necessária ação judicial para ressarcimento dos danos patrimoniais e não patrimoniais da trabalhadora, ora arguida, em virtude deste ato discriminatório (art. 28.º do C. T.).

Quanto à suspensão preventiva:

KKK- Esta suspensão foi decidida aplicar e vigorar APENAS DURANTE o INQUÉRITO E ENQUANTO NAO SE ELABORASSE A NOTA DE CULPA.

LLL- Ora, porque o Inquérito já acabou e a, aliás, douda, Nota de Culpa já foi elaborada,

MMM- não persiste, assim e hoje, o circunstancialismo (alguma vez existiu??) que levou à suspensão da arguida,

NNN- pelo que deixou a mesma trabalhadora de estar suspensa,

OOO- sendo ilegal e abusivo a proibição da entidade empregadora não permitir que a arguida trabalhe

PPP- Também é manifestamente desproporcional e sem qualquer razoabilidade que se afaste uma trabalhadora durante um inquérito para apurar se houve ou não faltas justificadas,



QQQ- *não se percebendo, até, a necessidade de um inquérito preliminar para apurar essa informação.*

RRR- *Só se compreende e só se torna necessário este tipo de suspensão preventivo em situações muito delicadas, que importem investigações profundas ou extensas no tempo, e estando incompatibilizados a entidade empregadora e o trabalhador-arguido ou este com os restante trabalhadores da empresa,*

SSS- *Também esta suspensão afigura-se ilegal, excessiva e desproporcionada*

Por todo o ora exposto,

TTT- *O presente processo disciplinar deverá ser arquivado por nulidade e falta de qualquer justificação (não existiram 5 faltas injustificadas seguidas ou 10 faltas faltas injustificadas interpoladas em 2011).*

UUU- *O presente processo disciplinar deverá ser arquivado porque alicerça a usa Nota de Culpa em factos (alegadas faltas injustificadas) para os quais não tem provas bastantes e suficientes,*

WWW- *O presente processo disciplinar deverá ser arquivado por nulidade e falta de justa causa para o que quer que seja,*

XXX- *O presente processo disciplinar deverá ser arquivado porque não há base para aplicação de qualquer tipo de sanção disciplinar*

YYY- *sendo que — se alguma sanção fosse aplicada — seria ilegal, abusiva e desproporcionada.*

ZZZ- *Porque o circunstancialismo que determinou a suspensão (ilegal e abusiva também) da trabalhadora já acabou,*

AAAA- *a trabalhadora deverá ser admitida ao trabalho imediatamente*



BBBB- até que a licença ora requerida imediatamente abaixo seja deferida,

CCCC- sob pena de ilegalidade da recusa da entidade empregadora em aceitar a prestação de trabalho contratualizada com a trabalhadora-arguida.

Por todo o circunstancialismo referido,

DDDD- REQUER-SE, desde já, À LICENÇA prevista no art. 37.º, n.º 1 do C. T.

EEEE- pois que a gravidez da trabalhadora é de RISCO.

(...)

Protesta-se juntar em 10 (dez) dias: comprovativos de consulta médica pré-natais desde setembro de 2011.

Protesta-se juntar em 10 (dez) dias: comprovativo médico acerca da situação clínica da gravidez de risco bem com o período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco.

JUNTA: 01 (um) Documento.”

1.4. São juntos ao processo os seguintes elementos:

- Comprovativos de envio e receção de documentos;
- Relatório de inquérito prévio, de 25.01.2012;
- Suspensão Preventiva da trabalhadora, de 3.01.2012;
- Recibos de Remunerações de janeiro a dezembro de 2012;
- Resultados mensais por funcionário referentes ao ano de 2011;
- Dezanove comprovativos de ausências;
- Auto de declarações da responsável pelos recursos humanos, de 15.02.2012;
- Relatório de instrução, de 29.02.2012.

- 1.5. Em 16.03.2012, e após solicitação da CITE, a instrutora do processo disciplinar esclareceu que a trabalhadora não juntou os documentos justificativos que protestou juntar na resposta à nota de culpa e que a data que consta da carta de envio da nota de culpa resultou de um lapso, sendo que o seu envio ocorreu no dia que consta do registo e aviso de receção de envio da nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...)*

O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.¹

É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias² que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.

- 2.2. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias³.

¹ Considerandos 23 e 24 da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006.

² Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C- 207/98 e C-109/00).

³ Artigo 68.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa.



2.2.1. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina uma especial proteção no despedimento.

Nos termos da lei, 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.

2.2.1.1. Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental se presume feito sem justa causa.

2.2.2. Compete à CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, emitir o parecer referido.

2.3. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos⁴.

A nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

2.4. O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.



2.5. A trabalhadora é acusada de ter faltado injustificadamente, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2011, a 101,5 horas de trabalho referentes a dias completos e parte de dias de trabalho uma vez que, alegadamente, não comunicou nem apresentou qualquer justificação para essas ausências. Os dias referidos na nota de culpa são:

- 25, 26 e 31 de janeiro;
- 10 de fevereiro;
- 8, 9 e 31 de março;
- 28 de abril;
- 17, 18, 27, 30 e 31 de maio;
- 26 de junho;
- 1, 4, 26 e 29 de julho;
- 31 de agosto;
- 2, 14, 16, 20, 21 e 30 de setembro;
- 11, 14 e 31 de outubro;
- 2, 22, 23, 25 e 30 de novembro;
- 6 de dezembro.

Tais ausências constam como injustificadas no registo de ponto e foram objeto de desconto na retribuição, conforme recibos de vencimento. Algumas das alegadas ausências injustificadas, em meio período normal de trabalho, ocorreram em momento imediatamente anterior ou posterior a período de descanso semanal.

Com a alegada conduta, a entidade empregadora considera que a trabalhadora praticou uma infração grave, violando o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e incorrendo em faltas não justificadas ao trabalho que determinaram diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atingiu, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.

As alegadas ausências imprevisíveis e sucessivas geraram, de acordo com a entidade empregadora, desconfiança sobre a conduta futura da trabalhadora e prejuízos à empresa que teve de reorganizar a equipa de produção, o que determinou a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

⁴ Artigos 339.º, 351.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
RUA VIRIATO, N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 217960332 / 217801203 • E-MAIL: cite@cite.gov.pt



- 2.6.** Para comprovar as alegações proferidas na nota de culpa a entidade empregadora junta documentos, através dos quais se afere o seguinte:
- A trabalhadora entregou dezanove documentos que comprovam, total ou parcialmente, os períodos de tempo de trabalho registados como faltas na nota de culpa nos dias 25 e 26 de janeiro; 31 de março; 28 de abril; 17 e 18 de maio; 14, 16, 20 e 21 de setembro; 22 e 23 de novembro e 6 de dezembro;
 - Das faltas alegadamente injustificadas referentes aos dias 26 de junho (domingo), 1, 4, 26 e 29 de julho e 31 de outubro, não há registo de falta no Doc 2 remetido pela empresa, a folhas 6, 7 e 10, sendo que as alegadas faltas referentes ao mês de julho estão qualificadas naquele documento como “Ausência”;
 - As alegadas faltas injustificadas que respeitam aos dias 31 de janeiro, 10 de fevereiro, 8 e 9 de março, 27, 30 e 31 de maio, 31 de agosto, 2 e 30 de setembro, 11 e 14 de outubro, 2, 25 e 30 de novembro, totalizam, aproximadamente, 9 dias completos de trabalho;
 - Dos recibos de remunerações, junto ao processo, resulta que foram considerados injustificadas e não remuneradas faltas que correspondem, no ano de 2011, a, aproximadamente, 11 dias de trabalho.
- 2.7.** A trabalhadora, que não terá recebido o doc 1 mencionado no artigo 3.º da nota de culpa⁵, referente ao registo de ponto, alega falta de prova das faltas injustificadas;

⁵ “10. Surge por vezes a dúvida de saber se a nota de culpa deve conter documentos anexos ou não. Como já foi mencionado, a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador arguido, particularizando o modo, o tempo e o lugar da infração. Nestes termos, o que releva é o conteúdo da própria nota de culpa, nada vedando porém a que lhe sejam anexos os documentos através dos quais se mostra o alegado na própria nota de culpa. (...) Não obstante, nada na lei obriga a que se proceda à junção de quaisquer documentos à nota de culpa e mesmo à decisão final, sendo que em muitas situações é difícil fazê-lo. (...) O que deve então ocorrer é a junção, ao próprio processo físico em que se há de consubstanciar o procedimento disciplinar, de todos os documentos que se revelem essenciais à prova dos factos (...). Juntos ao procedimento disciplinar, os documentos não de poder ser consultados pelo trabalhador, se este entender fazê-lo, cfr. n.º 1 do artigo 355.º. O que revela, em suma, é que, com a nota de culpa, o trabalhador arguido entenda cabalmente o alcance e o âmbito dos factos que lhe são imputados. Deste modo, e cumprida a particularização do modo, do tempo e do lugar da infração, improcede a defesa do trabalhador quando venha alegar que documentos referidos na nota de culpa de que foi notificado, e que não foram juntos, são indispensáveis para a validade da notificação da própria nota de culpa. (...)”

12. Na nota de culpa e na carta que a acompanha (e em que o empregador manifesta a sua intenção de proceder ao despedimento) não tem de se indicar o local onde pode ser consultado o processo, cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 4 de fevereiro de 2004, sumários em www.dgsi.pt, (...)” – In DIOGO VAZ



falta de “*alusão direta e inequívoca a qualquer intenção de despedimento*”; terem as alegadas faltas “*sido previamente comunicadas verbalmente à entidade empregadora*” e “*tendo a prévia concordância ou autorização para estas faltas.*”; justifica as faltas de dia 23 e 25 de novembro de 2011, e refere que, desde setembro de 2011, as faltas ocorreram por necessidade de consultas pré-natais.

A trabalhadora alega que a entidade empregadora recebeu “*comprovativos médicos a justificar faltas (consultas pré-natais) e onde se refere que a mesma gravidez é de risco!*”.

Alega, igualmente, que “*a entidade patronal até prescindiu da quase totalidade dos comprovativos escritos (apresentação de atestados médicos) para comprovar a ida às consultas pré-natais.*”.

Por último, a trabalhadora alerta que “*além de trabalhar em pé*” “*também (...) é obrigada a lidar com agentes que representam perigo para a segurança da sua gravidez, tais como seja a manipulação de produtos químicos de limpeza industrial...*”, e que a sanção de despedimento é abusiva “*porque na base de todo este processo está uma trabalhadora em estado de gravidez, com todos os inconvenientes que tal estado acarreta para a entidade patronal*”.

2.8. Em face da factualidade descrita importa referir que, para efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 248.º do Código do Trabalho, considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2.9. Refere o artigo 253.º do Código do Trabalho, sobre comunicação de ausências que:
*1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*⁶

MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, págs 854 e 855.

⁶ “2. A imposição no n.º 1 da comunicação do trabalhador ao empregador, quando a sua ausência seja previsível, pretende minorar os efeitos dessa ausência no seio da organização produtiva (...).

5. Nos termos dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, a comunicação não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, como verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica para o fazer. (...)” In DIOGO VAZ MARECOS, Código do Trabalho Anotado, 1ª Edição, Setembro de 2010, Wolters Kluwer Portugal sob a marca Coimbra Editora, pág. 642.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

(...)

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida (...), mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

- 2.10.** Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 256.º do Código do Trabalho, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.
- 2.11.** No que respeita à prova de motivo justificativo de falta, estabelece o artigo 254.º do Código do Trabalho que: 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
- 2.12.** Igualmente, e nos termos previstos na alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, o empregador deve *manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termos das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias.*⁷

Esclareça-se, no entanto, quanto a esta obrigação do empregador que, as faltas justificadas também podem implicar a perda de retribuição, de acordo com o n.º 2

do artigo 255.º do Código do Trabalho, designadamente as autorizadas ou aprovadas pelo empregador, pelo que se afigura ser de concluir que a perda de retribuição, por si só, não comprova a existência de falta injustificada.

2.13. Para analisar se os factos referidos poderão determinar a aplicação da sanção mais gravosa – o despedimento – importa ter presente que, quer a doutrina, quer a jurisprudência têm defendido que a prática de faltas injustificadas não é um comportamento suficiente para integrar a justificação do despedimento. Na verdade, tem sido defendido 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 deixa possibilidade de recorrer à ponderação de uma sanção conservatória.

Tal como refere António Monteiro Fernandes⁸, (...) *a continuidade da vinculação jurídica duradoura que o contrato implica pode ser, em certa medida imposta à vontade de uma das partes (o empregador). É-o com a exigência de justa causa para despedir. Muitas situações que poderiam razoavelmente «motivar» o despedimento não são atendíveis sob o ponto de vista legal. O ordenamento impõe, nelas, ao empregador que «resista» à vontade de resolver o vínculo – considerando, naturalmente, que, face ao padrão de comportamento psicológico adotado, essa consequência é suportável e compatível com a manutenção das relações contratuais, em nome da estabilidade do emprego. Se a atitude da lei muda de sinal – perante a hipótese de justa causa – é porque se admite que, em certas situações, tal exigência deixa de ser proporcionada e justa, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego. É porque – noutros termos – a lei admite que deixa de existir, nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva.*

2.14. Aluda-se, ainda a extrato de Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa que refere o seguinte: *Efetivamente, 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,*

⁷ Sublinhado nosso.

⁸ In *Direito do Trabalho*, 14.ª edição, págs. 592 e 593.



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 (...).⁹

- 2.15.** Em rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexos causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pelo empregador, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que é sempre imperativa a demonstração conforme a trabalhadora estaria obrigada a prestar trabalho nos dias indicados na nota de culpa, que as faltas ocorridas nesses dias seriam injustificadas e, ainda, se o número de faltas for inferior a cinco seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano civil, qual o prejuízo e a sua relação direta e inequívoca com a ausência injustificada da trabalhadora grávida.
- 2.16.** Na verdade, na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes (n.º 3 do artigo 351º do Código do Trabalho).
- 2.17.** Ora, analisada a prova produzida no processo é forçoso concluir que da mesma não resulta inequívoca a impossibilidade da manutenção da relação laboral, desde logo, por impossibilidade de aferir o grau de culpa da trabalhadora grávida, como adiante se esclarecerá.

⁹ 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.



Assim, e não nos detendo a aferir se resultam indicadas na nota de culpa, pelo menos, cinco faltas seguidas ou dez interpoladas no ano de 2011, para as quais não tenha sido apresentada qualquer justificação documental junta ao processo e, portanto, sem necessidade de demonstração de qualquer risco ou prejuízo¹⁰, importa atender ao seguinte:

De facto, as ausências terão ocorrido. Afigura-se, inclusive, terem sido objeto de desconto na remuneração, facto que a trabalhadora deverá conhecer através dos recibos de remunerações assinados com o seu nome.

No entanto, tais documentos, assim como os registos de ponto de 2011, não comprovam, por si só, as faltas como injustificadas.

Na realidade, o processo não esclarece se a trabalhadora comunicou antecipadamente as suas ausências, nem a quem, ou se foi dispensada de apresentar justificação no que respeita a essas ausências.

Na verdade, as declarações prestadas pela responsável pelos recursos humanos da empresa, elucidam sobre o procedimento geral adotado na entidade empregadora para justificação de faltas mas não esclarecem, com um detalhe mínimo, a situação concreta das faltas indicadas na nota de culpa, referindo apenas genericamente que *“As faltas injustificadas referidas na nota de culpa foram assim consideradas porquanto a trabalhadora arguida, apesar de ter conhecimento do procedimento interno à empresa de justificação, não o cumpriu;”*.

A entidade empregadora não arrolou o chefe de secção para o inquirir sobre se a trabalhadora avisou antecipadamente as ausências que lhe são imputadas como injustificadas e se, inequivocamente, não foi dispensada de apresentar justificativos,

¹⁰ Consultar, a título exemplificativo, e a propósito da ponderação sobre os elementos integradores da justa causa por motivo de faltas injustificadas, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 21.05.2008, Processo 08S604, e o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8.10.2008, Processo n.º 08S1326, em www.dgsi.pt, nos quais se refere respetivamente:

“1. Estando em causa faltas interpoladas que totalizam menos de 10 dias, e não se extraindo do acervo factual dado como provado que as faltas não justificadas ao trabalho dadas pelo trabalhador tenham determinado, diretamente, prejuízos ou riscos graves para a empresa, tal conduta não integra objetivamente a previsão da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.”;

“II - Porém, 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 laboral.”



por qualquer das chefias a quem responde.

- 2.18.** É inequívoco no processo que a entidade empregadora conhece o estado da trabalhadora e que esta, em sede de resposta à nota de culpa, alegou ter sido isentada do cumprimento do dever de justificar as ausências de que vem acusada.
- 2.19.** O facto de a trabalhadora ter apresentado documentos comprovativos para determinados tempos de faltas indicadas na nota de culpa, como são os casos dos dias 16.09.2011, 22.11.2011, 23.11.2011, e não para outras, até respeitantes a períodos de ausências inferiores a meio dia de trabalho (4.00h), como são o caso dos dias 31.01.2011, 10.02.2011, 30.09.2011, 11.10.2011, 2.11.2011, 30.11.2011, alerta para um eventual carácter de relação informal entre as partes que não resulta devidamente esclarecido.
- 2.20.** Refira-se, por último, que no âmbito da verificação de demais circunstâncias que no caso são relevantes para aferir da existência de justa causa para o despedimento, é possível concluir que a trabalhadora prestava a sua atividade encontrando-se em estado de gravidez, necessitando de se ausentar em virtude de alegadas más condições de trabalho, designadamente referindo trabalhar de pé e manusear produtos perigosos.
- Na verdade, a estas questões a entidade empregadora optou por não apresentar quaisquer esclarecimentos que conduzissem a uma interpretação diversa dos factos que constam do processo.
- 2.21.** Relembre-se que o n.º 1 do artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, que obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, refere no n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.

Um dos considerandos da referida Diretiva refere, ainda, 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.

Aliás, como referido em 2.1. é jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.

2.22. Neste sentido, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, a entidade empregadora é obrigada a ilidir a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que preconiza que o despedimento é feito sem justa causa, devendo demonstrar inequivocamente o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente os referidos neste parecer: comportamento culposos cuja gravidade torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.

Ora, tal circunstância não se afigura verificada no processo em análise, porquanto não resulta esclarecido o comportamento culposos da trabalhadora grávida relativamente às faltas de que vem acusada, a gravidade desse comportamento, e consequências para a empresa que determinem, inequivocamente, a impossibilidade de manter esta relação laboral e que demonstrem que deixou de existir, *nas circunstâncias concretas, o suporte psicológico mínimo para que uma relação de trabalho se desenvolva*, e que a manutenção desta relação seria desproporcionada e injusta, *mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego*.

2.23. De acordo com o que antecede não é possível, no caso em concreto, concluir que este despedimento não configura uma discriminação direta por motivo de gravidez

da trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., uma vez que se afigura que a entidade empregadora ..., LDA., não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**