

## PARECER N.º 448/CITE/2014

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante 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 12.02.

Processo n.º 1252 – DL/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 26.11.2014, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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 12.02.

1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, refere, nomeadamente, o seguinte:

*Assunto: Notificação da intenção de despedimento por comportamento culposo do trabalhador, nos termos do artigo 35.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Exma. Senhora ...*

*A firma “...Unipessoal, Lda.”, (...), na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder ao seu despedimento pelo motivo de facto imputável ao trabalhador, devido ao seu comportamento culposo que teve para com esta empresa, cujos*



*factos encontram-se discriminados na Nota de Culpa que junto se anexa e que faz parte integrante deste processo.*

*Consumado tal facto e após os procedimentos estabelecidos nos termos do art.º 355.º e artigo 356.º do CT, dar-se-á lugar à decisão final, nos termos do artigo 357.º do CT.*

*Uma vez que nesta empresa inexistente comissão de trabalhadores, e tanto quanto é do conhecimento da mesma, a Sra. ..., não é sindicalizada, esta comunicação segue só para si, na qualidade de trabalhadora afeta.*

*Anexamos Nota de Culpa.*

### **NOTA DE CULPA**

*Em conformidade com o n.º 1 do Artigo 351.º do Código do Trabalho, da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador, tendo-se verificado o seguinte:*

- Lesão dos interesses do empregador*
- Falsos registos relativos às suas presenças nesta Empresa.*

*A Dª ... aproveitou-se do facto de a sua colega estar de Férias para registar na sua Folha de Presenças, horas de entradas que não correspondem à verdade, com a finalidade de lesionar esta empresa ao pagamento de horas extraordinárias e pagamentos de horas de Domingos as quais são pagas a dobrar.*

*Uma vez que esta situação existiu durante todo o período de Férias da colega e não um só dia (o qual podíamos considerar por engano), afirma esta empresa que a Senhora D. ..., agiu de má fé, quebrando o elo de*



*lealdade e confiança entre as partes, tornando-se assim impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*Perante estes factos, procedeu esta Empresa, ao Poder disciplinar, aplicando a alínea O do Artigo 328.º desta mesma Lei.*

*- Despedimento sem indemnização ou compensação.*

- 1.3.** Recebida a Nota de Culpa, a trabalhadora enviou uma resposta à nota de culpa, nos seguintes termos:

*Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., residente em ..., venho por este meio responder à carta que recebi da firma ... Unipessoal, Lda. com sede em... com a intenção de Despedimento por justa causa.*

*Tenho para dizer em minha defesa que as horas extra em questão que registei, estive efetivamente presente no meu local de trabalho, posso nem sempre ter entrado às 11 da manhã mas compensei sempre na hora de saída e os meus colegas podem confirmar que assim foi. Assumo no entanto que me enganei a registar as horas no domingo colocando 2 horas a mais, mas assim que fui chamada à atenção risquei as respetivas horas na minha folha de presenças diárias e assumi que me tinha enganado no registo.*

*Digo ainda que ao fazê-lo não foi com o intuito de prejudicar ou lesar a empresa ao pagamento das horas, tanto que fui a própria a dizer para não serem pagas e assim foi, segundo o Sr. ...*

*Quero lembrar ainda que durante estes anos de trabalho nesta firma (que já são 6) nunca prejudiquei a empresa e sabe que é verdade e como sabe sempre trabalhei para que esta seguisse em frente com sucesso e produtividade.*

*No entanto gostaria de saber se realmente vou ser despedida qual a data efetiva do despedimento.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, 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.

**2.1.1.** 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”.

**2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação 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.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental “presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

### III – APRECIÇÃO

- 3.1.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de
- Lesar os interesses do empregador
  - Falsificar os registos relativos às suas presenças nesta Empresa.
  - quebra do elo de lealdade e confiança.
- 3.2.** A entidade empregadora alega, *A Dª ... aproveitou-se do facto de a sua colega estar de Férias para registar na sua Folha de Presenças, horas de entradas que não correspondem à verdade, com a finalidade de lesionar esta empresa ao pagamento de horas extraordinárias e pagamentos de horas de Domingos as quais são pagas a dobrar.*
- 3.3.** Por carta datada de 20.11.2014, a trabalhadora enviou à entidade empregadora, uma resposta à nota de culpa dizendo que *posso nem sempre ter entrado às 11 da manhã, bem como Assumo no entanto que me enganei a registar as horas no domingo colocando 2 horas a mais, mas assim que fui chamada à atenção risquei as respetivas horas na minha folha de presenças diárias e assumi que me tinha enganado no registo.*

*Digo ainda que ao fazê-lo não foi com o intuito de prejudicar ou lesar a empresa ao pagamento das horas.*

- 3.4. A trabalhadora assume, assim, a conduta alegada pela entidade empregadora, não tendo solicitado quaisquer diligências probatórias.
- 3.5. Na apreciação, deve atender-se, 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.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constituirá uma discriminação por motivos de parentalidade, uma vez que a trabalhadora assume os factos alegados pela entidade empregadora.

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES  
NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014**