

## PARECER N.º 323/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 3 e alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 852/DG/2017

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 25.05.2017, por carta registada, da gerência da ..., Lda, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de servente de limpeza, desde 15.12.2015, a exercer funções na ... sita em ..., nos seguintes termos:

*“ (...) Exmos(s) Sr.(es)*

*Vimos com a presente informar V. Exas. que foi instaurado processo disciplinar à nossa trabalhadora ..., residente (...), pela prática de factos que constituem matéria disciplinar grave e são motivo para despedimento por justa causa.*

*De facto, a trabalhadora em questão não compareceu ao trabalho durante cinco dias consecutivos, tendo-lhe sido averbadas as respetivas 5 (cinco) faltas, seguidas e injustificadas.*

*A trabalhadora faltou ao trabalho nos passados dias 20/02/2017 a 24/02/2017, inclusive, conforme melhor resulta da nota de culpa junta ao processo disciplinar, cuja cópia se anexa.*

*Mais, a trabalhadora participada não só não compareceu ao trabalho nos referidos cinco dias seguidos —20, 21, 22, 23 e 24 de fevereiro de 2017— como também não avisou ou informou a empresa do sucedido e/ou justificou as suas faltas ao trabalho.*

*A atitude da trabalhadora causou prejuízos sérios à empresa e revela um desinteresse total pelo bom funcionamento da própria ..., pelo trabalho dos seus colegas e superiores hierárquicos, assim como revela um descuidar das suas funções na empresa.*

*As referidas faltas injustificadas da trabalhadora configuram um comportamento gravíssimo e são motivo para aplicação de sanção disciplinar.*

*Sendo certo que as cinco faltas injustificadas dadas pela trabalhadora, só por si, já configuram um comportamento gravíssimo e motivo para justa causa de despedimento.*

*Notificada da Nota de Culpa, a trabalhadora nada disse ou alegou em sua defesa, nada justificando quanto ao sucedido.*

*A trabalhadora em questão, Sra. ... tem perfeita consciência da gravidade e as consequências do seu comportamento e sabe que tal era perfeitamente evitável, o que vem provar o seu dolo e a ilicitude.*

*Por tudo isso, entendemos que o comportamento culpososo da trabalhadora torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo, por isso, justa causa para o despedimento.*

*A trabalhadora incorreu na prática de comportamentos em desobediência clara às normas da empresa, nomeadamente quanto ao dever e obrigação do cumprimento do horário de trabalho e demais regras, faltando injustificadamente ao trabalho durante cinco dias seguidos — 20/02/2017 a 24/02/2017 inclusive — e com tudo isso, causa prejuízo sérios à nossa empresa e prejudicou o normal funcionamento da nossa Loja ... de ... e obrigou a um esforço redobrado por parte dos seus colegas e do seu superior hierárquico, afetando a organização dos meios disponíveis para a abertura de loja e para a manutenção e limpeza da mesma, durante aqueles dias em que faltou.*

*Os deveres violados pela trabalhadora são os previstos nas alíneas b), c), d) e e) da cláusula 41º do CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e Outros, atento o disposto na alínea a) do artigo 1.º da Portaria de Extensão respetiva publicada no BTE nº30 de 15/08/2010 e as previsões legais previstas nos n.ºs 1 e 2, al. a), d) e e) do art.º 351.º do Código de Trabalho.*

*Deste modo, atento tudo o que vem alegado na Nota de Culpa, (...) dos meios de prova juntos ao procedimento disciplinar, é intenção da nossa empresa proceder ao despedimento, com justa causa, da trabalhadora ....*

*Entretanto, a empresa teve conhecimento que a trabalhadora ... está GRÁVIDA.*

*Assim sendo, vimos por este meio, em cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 381º, do Código do Trabalho, solicitar a V. EX'ª o competente e devido parecer prévio.*

*Sem mais de momento, subscrevemo-nos*

*JUNTA: CÓPIA INTEGRAL DO PROCESSO DISCIPLINAR (...)"*

**1.1.1.** Prossegue este processo disciplinar com a referência aos seguintes indícios e nomeação do respetivo instrutor, em 27.03.2017:

*" (...) PROCESSO DISCIPLINAR*

*FUNCIONÁRIO: ...*

*INSTRUTOR DO PROCESSO NOMEADO: DR. ...*

**A- INDÍCIOS:**

*A responsável pelos serviços de processamento de salários, férias e faltas, Sra. ... comunicou à gerência que a trabalhadora não compareceu ao trabalho, como deveria, nos dias 20, 21, 22, 23 e 24 de fevereiro de 2017, tendo regressado ao trabalho apenas no dia 27 de fevereiro de 2017, após dois dias de descanso semanal. Acontece que*

*o trabalhador, até esta data, não se dignou dar qualquer explicação para o sucedido e muito menos justificou as faltas ao trabalho naqueles cinco dias seguidos. Ora, tais factos e comportamentos graves por parte da funcionária ..., cujas consequências, a provar-se tais factos, poderão tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

***B - NOMEAÇÃO DE INSTRUTOR PARA O PROCESSO:***

*É nomeado como instrutor para o presente processo disciplinar ora iniciado o Dr. ..., que deverá ordenar e efetuar todas as diligências que entender convenientes para o bom andamento do processo, descoberta da verdade e para uma justa e fundada decisão final.*

*..., 27 de março de 2017*

*A Gerência ..., (...)”.*

- 1.1.2.** Consta do processo cópias do contrato de trabalho celebrado com a entidade empregadora assinado em 15.12.2015, com efeitos a partir desta data; de um “*Mapa de horário de trabalho – ... Comercial*” relativo aos meses de janeiro, fevereiro e março; de outro “*Mapa de marcações processadas p/ funcionário*” onde constam as faltas da trabalhadora de 20.02.2017 a 24.02.2017; da declaração da responsável pelos serviços de processamento de salários, férias e faltas da empresa, à qual foi designada “*Depoimento Testemunha*”, em 06.04.2017, como segue:

*“(...) Eu, ... responsável pelos serviços de processamento de salários, férias e faltas da empresa ..., LDA, venho por este meio declarar que ao efetuar o processamento dos salários, detetei que a funcionária ..., faltou ao trabalho entre os dias 20 a 24 de fevereiro de 2017, inclusive.*

*Mais confirmo como verdadeiros e exatos, os dados constantes do documento denominado “*mapa de marcações processadas por funcionário*”, referente ao registo de ponto de 01/2/2017 a 28/02/2017 e por mim recolhido do sistema de controle da empresa e do mapa de*

*horário de trabalho da Loja ... de ..., documentos que entreguei ao Instrutor do processo ....*

*Mais declaro que a trabalhadora ..., nunca avisou os serviços de que ia faltar ao trabalho, em qualquer um daqueles dias 20 a 24 de fevereiro.*

*Finalmente, informo ainda que a trabalhadora ... nunca comunicou, até esta data, aos nossos serviços, qualquer explicação ou justificação para as referidas faltas, pelo que considerei e processei as mesmas como injustificadas.*

*..., 6 de abril de 2017 (...)"*

- 1.2. Em 21.04.2017, a trabalhadora rececionou, por carta registada com aviso de receção, a nota de culpa, de 25 artigos com intenção de despedimento, com o seguinte conteúdo:

*" (...) NOTA DE CULPA*

*A empresa ..., LDA decidiu instaurar o presente processo disciplinar à trabalhadora ... (Nº...), NIF. (...) residente (...), concelho de ..., portadora do Cartão de Cidadão nº(...) e titular do Número de Beneficiário (...), pela prática dos seguintes factos que constituem matéria de infração disciplinar grave.*

*Efetuada as diligências probatórias, tem-se por indiciariamente provado o seguinte:*

*1 — A participada é trabalhadora desta empresa ..., Lda desde o dia 16 de dezembro de 2015, com contrato de trabalho sem termo e com as funções correspondentes à categoria profissional de servente de limpeza, nível XI, funções que vem desempenhando na Loja ... de ....*

*2 — A trabalhadora participada tem um horário fixo, como acordado e melhor representado nos mapas de horários de trabalho.*

*3 — Os mapas de horário de trabalho são elaborados e afixados na Loja.*

*4 — Encontra-se juntos ao presente processo um **mapa de horário de trabalho**, que abrange o período referente ao período compreendido*

entre 16 de janeiro e 5 de março deste ano de 2017 e um mapa de marcações processadas p/funcionário referente ao mês de fevereiro de 2017.

5 — Dos referidos documentos, cuja leitura é bastante simples, assim como é fácil a sua compreensão, resulta, de forma inequívoca e sem margem para qualquer dúvida, o horário diário, semanal e mensal, da aqui participada e seus colegas, nomeadamente a hora de entrada e saída, os dias de trabalho e os dias de descanso semanal.

6 — Acontece que no passado dia 24 de março de 2017, quando do início do processamento dos salários, foram detetadas faltas injustificadas da trabalhadora participada, confirmadas pela análise pormenorizada ao referido mapa de marcações processadas por funcionário e em confronto com o mapa de horário de trabalho, documentos esses que, como se disse supra, encontram-se juntos ao presente processo.

7 — Ora, em consequência do apuramento realizado, veio a empresa a constatar que a trabalhadora participada, não compareceu ao trabalho durante cinco dias consecutivos, tendo-lhe sido averbadas as respetivas 5 (cinco) faltas, seguidas e injustificadas.

8 — De facto, no dia 20 de fevereiro de 2017, a trabalhadora participada não compareceu ao trabalho, durante todo esse dia, nada justificando, nada dizendo sequer avisado, pelo que lhe foi averbada uma falta injustificada.

9—No dia 21 de fevereiro de 2017, a trabalhadora participada voltou a não comparecer ao trabalho, durante todo o dia, nada justificando, nada dizendo ou sequer avisado, pelo que lhe foi novamente averbada uma falta injustificada.

10 — No dia seguinte, 22 de fevereiro de 2017 a trabalhadora participada voltou a não comparecer ao trabalho, durante todo o dia, nada justificando, nada dizendo ou sequer avisado, pelo que lhe foi averbada nova falta injustificada.

11 — No dia 23 de fevereiro de 2017, continuou a trabalhadora participada a não comparecer ao trabalho, durante todo o dia, nada justificando, nada dizendo ou sequer avisado, pelo que lhe foi novamente averbada uma falta injustificada.

12 — O mesmo aconteceu no dia 24 de fevereiro de 2017, não tendo a trabalhadora participada comparecido ao trabalho, durante todo o dia, não se justificando e nada dizendo, pelo que lhe foi considerada nova falta injustificada.

13 - Ou seja, a trabalhadora participada não só não compareceu ao trabalho nos referidos cinco dias seguidos —20, 21, 22, 23 e 24 de fevereiro de 2017— como também não avisou ou informou a empresa do sucedido e/ou justificou as suas faltas ao trabalho.

14 - A trabalhadora participada não se dignou em justificar, uma única vez que fosse, pelo menos de que a empresa seja conhecedora, os motivos para tais faltas ao trabalho.

15 - Mais, só o simples facto de a participada não ter nunca, sequer, se preocupado em contactar a empresa a avisar de que iria comparecer ao trabalho e os reais motivos para tal facto, já é condenável e de extrema gravidade e provocou, só por si, problemas muito sérios na organização da própria loja e aos colegas de trabalho e superiores hierárquicos, de forma a poderem assegurar a abertura da loja ao público, a tempo e horas, com todos os funcionários nos seus locais de trabalho e, bem assim, substitui-la na manutenção e limpeza da loja, durante todos aqueles dias.

16 - Esta atitude da trabalhadora participada revela um desinteresse total pelo bom funcionamento da própria ..., pelo trabalho dos seus colegas e superiores hierárquicos, assim como revela um descuidar das suas funções na empresa.

17 - Ora tal atitude, reiterada e continua da participada, afigura-se de extrema gravidade, inclusive porque acarreta prejuízos económicos a

*empresa e afeta também, de forma irremediável, o exercício das funções dos restantes colegas, que são obrigados a substituir, à última hora, a faltosa.*

*18— As faltas injustificadas da trabalhadora participada, ora conhecidas da empresa, não deviam ter ocorrido e configuram comportamentos gravíssimos e são motivo para aplicação de sanção disciplinar.*

*19 — Sendo certo que as cinco faltas injustificadas dadas pela trabalhadora participada, só por si, já configuram um comportamento gravíssimo e motivo para justa causa de despedimento por parte da entidade patronal.*

*20 - A trabalhadora participada ... tem perfeita consciência da gravidade e as consequências do seu comportamento e sabe que tal era perfeitamente evitável, o que vem provar o seu dolo e a ilicitude.*

*21 - Atento tudo o que foi averiguado e o que se disse supra, o comportamento culposos da trabalhadora participada torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo, por isso, justa causa para o despedimento.*

*22 - Portanto, incorreu a participada na prática de comportamentos em desobediência clara às normas da empresa, nomeadamente quanto ao dever e obrigação do cumprimento do horário de trabalho e demais regras, faltando injustificadamente ao trabalho durante cinco dias seguidos — 20/02/2017 a 24/02/2017 inclusive — e com tudo isso, causa prejuízo sérios à empresa e prejudicou o normal funcionamento da Loja ... de ... e obrigou a um esforço redobrado por parte dos seus colegas e do seu superior hierárquico, afetando a organização dos meios disponíveis para a abertura de loja e para a manutenção e limpeza da mesma, durante o dia de trabalho.*

*23 — Deveres esses previstos nas alíneas b), c), d) e e) da cláusula 41.º do CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório*



*e Serviços, e Outros, atento o disposto na alínea a) do artigo 1º da portaria de Extensão respetiva publicada no BTE nº30 de 15/08/2010 e as previsões legais previstas nos n.ºs 1 e 2, al. a), d) e e) do art, 351º do Código de Trabalho.*

*24 — O comportamento da trabalhadora participada é punível com:*

- a) Repreensão; -*
- b) Repreensão registada;*
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição, e*
- d) Despedimento com justa causa.*

*25 - Assim, tendo em consideração todo o exposto e alegado na presente nota de culpa, as referidas cinco faltas injustificadas seguidas e os demais factos em causa, entende esta empresa e entidade patronal, que o comportamento e infrações da trabalhadora participada é motivo para Despedimento com Justa Causa, sanção esta prevista na alínea d) do nº1 da cláusula 57º do CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa do Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e Outros, atento o disposto na alínea a) do artigo 1º da Portaria de Extensão respetiva publicada no BTE nº30 de 15/08/2010 e a alínea f) do nº1 do artigo 328º do Código de Trabalho.*

*Notifique-se a trabalhadora participada de que dispõe do prazo de DEZ dias úteis, nos termos conjugados do número 4 e 6 da referida cláusula 57º do CCT, para consultar o processo e responder à presente nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes, bem assim, para exercer os demais direitos previstos na lei, ficando desde já ciente que é intenção da entidade patronal proceder ao seu DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA.*

*..., 12 de abril de 2017*

*(...)"*.

- 1.3. Notificada a trabalhadora por carta registada no mencionado dia 21.04.2017, conforme talão de receção por ela assinado, nada veio dizer sobre a matéria, conforme a entidade empregadora refere no pedido de parecer prévio remetido à CITE.
- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
- " (...) a) ...
  - b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, Puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
  - c) (...)" .

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Relativamente ao despedimento ou cessação de relação laboral com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, convém sublinhar desde logo, a nível Comunitário, a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde destas trabalhadoras, chamando desde logo a atenção, nos considerandos, para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, e no artigo 10.º, sob a epígrafe "Proibição de despedimento" que determina:
- "(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*
- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período*

*compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)."*

**2.1.1.** Neste sentido, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela 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 (reformulação).

**2.2.** Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar com centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe "Família" estabelece:  
*"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)  
(SN)".*

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

*“(…) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...).”*

2.3. A clausula 41.º, do CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, e Outros, invocada pela entidade empregadora, considera como deveres dos trabalhadores:

*“(…) b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;*

*c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;*

*d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissional;*

*e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;*

(S.N.) (...)"

- 2.4. No que respeita às relações de trabalho o Código do Trabalho (CT) consagra este princípio de proteção do despedimento, nomeadamente o artigo 63.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob a epígrafe "*(...) Proteção em caso de despedimento*"
- 1 – *O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 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.***
- 3 – *Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*
- a) *Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;*
- b) ...c) ...d) ...
- 4 – *A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*
- 5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*
- 6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

*7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

*8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

*9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 6. (...)."*

**2.4.1.** No que diz respeito aos deveres do/a trabalhador/a dispõe o artigo 128.º do CT:

*Deveres do trabalhador*

*1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:*

*(...)*

*b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*

*(...)"*.

**2.4.2.** E o CT, subsecção XI , *Faltas*, define no artigo 248.º do CT

*Noção de falta*

*1 – Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.*

*2 – Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.*

*3 – Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.*

**2.4.3.** E o artigo 249.º, como *tipos de faltas*, sendo as consideradas justificadas:

*“(…) 1 – A falta pode ser justificada ou injustificada.*

*2 – São consideradas faltas justificadas:*

*d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;*

*e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;*

*f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;*

*g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;*

*h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;*

*i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;*

*j) A que por lei seja como tal considerada.*

*3 – É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior. (...)”*

**2.4.4.** O artigo 253.º epígrafe *Comunicação de ausência*, estabelece:

*(…) 1 – A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*

*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.*

3 – (...)

4 – (...)

5 – *O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada. (S.N.)(...) ”.*

2.4.5. Para aferição da *prova do motivo justificativo de falta* a entidade empregadora pode, como estabelece o artigo 254.º do CT:

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. (...)*  
*(...)”*

2.5. Sob a epígrafe ***Justa causa do despedimento, o artigo 351.º***, invocado pela entidade empregadora, define:

*“(...) 1. Constitui **justa causa de despedimento** o comportamento **culposo** do trabalhador que, pela sua **gravidade** e **consequências**, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:*

*a) **Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;***

*(...)*

*d) **Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;***

*e) **Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa; (...)**” e embora a entidade empregadora não mencione:*

*“(...)g) **Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa , ou de cujo número atinja,***



*em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco ; ... (SN) (...)"*.

E o n.º 3 deste artigo exige que: ***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 se mostrem relevantes ( S.N.) (...)"***.

2.5.1. O conceito de justa causa de despedimento, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

- a) Comportamento **culposo** do trabalhador;
- b) Comportamento grave e de consequências danosas;
- c) **Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral**

*Não basta pois um comportamento culposo é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º2 do art. 396 do CT ... ( atual 353 n.º 3) que: " para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, **no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes** ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes"*

*Finalmente, esse comportamento culposo e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá*

*sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Sublinhe-se que estes 3 elementos, **culpa, gravidade e nexo de causalidade** entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.*

**2.5.1.1.** E relativamente ao cometimento de faltas por parte dos/as trabalhadores/as é ainda jurisprudência e doutrina, conforme se transcreve:

*“(...) A noção de falta, dada pelo art.º 224, do CT, (atual 248.ª do CT) é a ausência do trabalhador do local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito. Em matéria de faltas o art.º225, (atual 249.º) do CT distingue ainda as faltas justificadas e injustificadas, dispondo um elenco taxativo de justificações atendíveis – relevando, para o caso, o enunciado no nº 2, alínea a) (...).*

*“Devem distinguir-se três tipos de infrações relacionadas com o dever de assiduidade: a falta injustificável, a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo e a não comprovação ou justificação com verdade. O primeiro e o terceiro destes tipos de infração, com previsão no nº 2 do ... assumem uma gravidade mais intensa, representando o segundo tipo o incumprimento do dever de comunicar a falta e de a justificar, que corresponde ao dever de colaborar no processo de controlo do dever de assiduidade pela*

*entidade patronal". Citado no CT, Abílio Neto 2ª edição pág. 387-388. No caso em apreço provou-se que o autor faltou ao trabalho no período de 18 a 28 de julho de 2005, por motivo de casamento, mas só comunicou à ré a sua ausência e motivo respetivo no próprio dia em que se casou e que, por isso, deixou de prestar trabalho. E Acolhendo o entendimento perfilhado em acórdão do STJ de 29/04/1992, a gravidade das faltas injustificadas por omissão da sua comunicação atempada é menor que as faltas objetivamente injustificadas, isto é, quando desprovidas de motivo justificativo, como se refere no citado acórdão. ...*

**2.5.2.** *E, o artigo 328.º no que diz respeito a aplicação destas sanções, sempre em situação de infrações dos/as trabalhadores/as, determina uma hierarquia de aplicação das sanções, como segue:*

*"(...) Sanções disciplinares*

*1 – No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:*

*a) Repreensão;*

*b) Repreensão registada;*

*c) Sanção pecuniária;*

*d) Perda de dias de férias;*

*e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;*

*f) Despedimento sem indemnização ou compensação.*

*2 – O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.*

*3 – A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:*

*a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;*

*b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias*

úteis;

*c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.*

*4 – Sempre que o justifiquem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.*

*5 – A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.*

*6 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 3 ou 4. (...)”.*

**2.5.2.1.** E mesmo a considerar a prática pela trabalhadora de algum comportamento censurável, convirá acrescentar que em situações em que os/as trabalhadores/as infringem deveres disciplinares, a lei dispõe que as sanções devem obedecer ao princípio da proporcionalidade, tal como disciplina o artigo 330.º ao prever:

*“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar*

*1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.*

*2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.*

*3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.*

*4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (...)”.*

2.6. Do ponto de vista procedimental, o artigo 353.º do CT sob a epígrafe *Nota de culpa* determina:

1 – *No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.*

2 – *Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.*

3 – *A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no n.º 1 ou 2 do artigo 329.º*

4 – *Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.*

2.6.1. O Artigo 355.º

*“(…) Resposta à nota de culpa*

1 – *O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

2 – *Constitui contraordenação grave, ou muito grave no caso de representante sindical, o despedimento de trabalhador com violação do disposto no número anterior.(…)”.*

2.7. Para Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador o artigo 357.º alterado pela lei n.º 23/2012 de 25.06 dispõe:

*“(…)1 – ...*

*4 – Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 do artigo 351.º, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade. (S.N.) (...).”*

**2.8.** Para aplicação da justa causa de despedimento, a entidade empregadora deve ter em conta o disposto no artigo 381.º Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento porque a lei considera-o ilícito se:

*“(...) a) ...*

*b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;*

*c) Se não for precedido do respetivo procedimento;*

*d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (...)”.*

**2.9.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes da aplicação dos princípios gerais aos/às trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, previstas em Portugal, pela CRP e CT, devendo estas comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de

discriminação em função da maternidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, como acontece com o caso ora em análise.

- 2.10.** Da análise do processo em concreto e da prova produzida, tendo em conta os documentos anexos ao processo, ponto 1.1.2., o teor da nota de culpa, ponto 1.2 do presente parecer, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma suficiente, legal, objetiva, as circunstâncias que rodearam, efetivamente, a alegada prática dos factos atribuídos à trabalhadora, não tendo ilidido a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, ao não ter demonstrado, suficientemente, em que medida aquela teria tido consciência de que a referida ausência ao serviço constituiria gravidade tal que pudesse prejudicar a empresa ou levasse ao seu despedimento.
- 2.11.** Também não consta do processo que a entidade empregadora tenha descontado na remuneração da trabalhadora os dias em falta, nem solicitado a esta a apresentação de qualquer justificação para as faltas, como aponta o acima reproduzido artigo 254.º do CT, desconhecendo-se até se tal ausência terá resultado do estado de gravidez da trabalhadora.
- 2.12.** Por último convirá acrescentar que mesmo que se se possa considerar que a trabalhadora tivesse praticado alguma infração, a entidade empregadora não deveria concluir estarem reunidos os requisitos que justificassem a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa – o despedimento – sanção que, a aplicar-se, à trabalhadora grávida seria sempre desproporcionada, à luz do disposto nos acima reproduzidos artigos 328.º e 330.º do CT, uma vez que a trabalhadora exerce funções

desde 2015, não resultando dos documentos enviados à CITE que ela tenha praticado qualquer infração disciplinar.

- 2.13. Nestas circunstâncias, conclui-se que o despedimento agora em causa, a concretizar-se, poderá enquadrar uma discriminação em razão da maternidade, por falta de fundamentação suficiente e prova adequadas, não tendo sido ilidida a presunção de justa causa, a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido elidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *Sub Júdice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., detentora da categoria profissional de servente, promovido pela ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE JUNHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**