

PARECER N.º 555/CITE/2017

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1511 - DG/2017

I – OBJETO

1.1. Em 22.09.2017, a CITE recebeu da, cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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. Em 04.09.2017, a entidade empregadora entregou a Nota de Culpa à trabalhadora arguida, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“Entendeu a arguente, com sede em, instaurar processo disciplinar contra trabalhadora arguida, pelos factos que integram a seguinte NOTA DE CULPA e que resultam de vários elementos probatórios obtidos:*

1.2.2. *A participada exerce as funções inerentes à categoria de preparadora de confeção (embaladora) nas instalações da participante, em ..., no seguinte horário de trabalho: de Segunda a Sexta Feira, das 08:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:30.*

1.2.3. *O controlo de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores da empresa é feito por aposição do dedo em terminal magnético, através do qual se procede ao registo das horas de entrada, saída e pausas de cada um dos trabalhadores em cada dia de trabalho.*

1.2.4. *Consultado o registo de controlo de assiduidade e demais elementos referentes à participada, verifica-se que esta, no período que decorre entre o dia 02 de Janeiro de 2017 e 11 de Agosto de 2017, não compareceu no local de trabalho para aí exercer as suas funções, estando ausente do serviço durante todo o período normal de trabalho (8 horas), tendo faltado nos dias seguintes:*

- 02 de Janeiro de 2017 8 horas de faltas
- 05 de Janeiro de 2017 8 horas de faltas
- 25 de Janeiro de 2017 8 horas de faltas
- 03 de Fevereiro de 2017 8 horas de faltas
- 14 de Fevereiro de 2017 8 horas de faltas
- 23 de Fevereiro de 2017 8 horas de faltas
- 28 de Março de 2017 8 horas de faltas
- 16 de Maio de 2017 8 horas de faltas
- 22 de Junho de 2017 8 horas de faltas
- 25 de Julho de 2017 8 horas de faltas
- 10 de Agosto de 2017 8 horas de faltas
- 11 de Agosto de 2017 8 horas de faltas

1.2.5. *Igualmente, no período em causa, verificou-se que a participada esteve ausente do local de trabalho, por períodos inferiores ao período normal de trabalho, nos tempos e dias seguintes:*

- 17 de Março de 2017 4 horas de faltas
- 20 de Março de 2017 4 horas de faltas

- 15 de Maio de 2017 5 horas de faltas
- 02 de Junho de 2017 1:30 horas de faltas
- 14 de Junho de 2017 4 horas de faltas
- 23 de Junho de 2017 4 horas de faltas

1.2.6. *A participada, ou quem quer que fosse, não comunicou nem apresentou qualquer justificação à entidade patronal para aquelas suas ausências, pelo que tais faltas nos termos legais foram consideradas como injustificadas e descontadas no salário da participada.*

1.2.7. *A ausência da participada nos dias em causa forçou a participante a reorganizar os seus serviços, vendo-se esta forçada a distribuir os serviços da participada por colegas desta, que assim se viram constrangidos com sobrecarga de trabalho.*

1.2.8. *As faltas discriminadas supra perfazem um total de 118:30 horas, correspondendo a 14,81 dias de faltas injustificadas.*

1.2.9. *As faltas interpoladas, em número de 14,81, ultrapassam já o número de 10 faltas injustificadas que a participada poderia atingir em cada ano civil.*

1.2.10. *Acresce que a participada, já havia sido avisada, em 15 de Fevereiro de 2016, para as consequências do seu absentismo (por 95 horas de faltas injustificadas que deu entre 01/01/2015 a 14/12/2015 - correspondentes a 11,875 dias), tendo sido informada da possibilidade de instauração de processo disciplinar, caso continuasse a faltar injustificadamente no futuro e que aquele*

comportamento constitui fundamento para o seu despedimento por justa causa.

1.2.11. *Apesar de advertida para as consequências daquele comportamento, a participada não deixou de persistir com a sua conduta.*

1.2.12. *Ao proceder como procedeu, a participada mostrou grave desinteresse pelo cumprimento dos deveres laborais que lhe são confiados, violando os deveres de assiduidade e pontualidade previsto na al. b) do n.º 1, do art.º 128.º do Código do Trabalho, assumindo comportamento cuja reiteração, gravidade e consequências, põem em causa de forma irreversível a base de confiança necessária à manutenção da relação laborai e tomam impossível a subsistência da relação de trabalho.*

1.2.13. *O comportamento da participada constitui justa causa de despedimento, nos termos do art.º 351.º, n.º 1 e 2 al. g) do Código do Trabalho, sendo intenção da participante proceder, por tais factos, ao despedimento da participada”.*

1.3. Não conta do presente processo que a trabalhadora arguida, notificada pessoalmente, em 04.09.2017, tenha apresentado resposta à Nota de Culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a

adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. 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.
- 2.3. 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;".

- 2.4. 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 14º 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. De facto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado “*um total de 118:30 horas, correspondendo a 14,81 dias de faltas injustificadas*”, que “*foram descontadas no salário da participada*”.
- 2.7. A entidade empregadora refere ainda que “*a participada, já havia sido avisada, em 15 de Fevereiro de 2016, para as consequências do seu absentismo (por 95 horas de faltas injustificadas que deu entre 01/01/2015 a 14/12/2015 - correspondentes a 11,875 dias), tendo sido informada da possibilidade de instauração de processo disciplinar, caso continuasse a faltar injustificadamente no futuro e que aquele*

comportamento constitui fundamento para o seu despedimento por justa causa”.

- 2.8. Com efeito, relativamente a estas faltas do ano civil de 2016 a entidade empregadora, não apresentou o registo das faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece a alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.
- 2.9. Na verdade, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *“constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco”*, é jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, que, apesar de verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 351º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.10. Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

- 2.11. Tal não significa que o comportamento da trabalhadora não seja merecedor de censura, tendo em consideração que *"a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator"*, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho.
- 2.1. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11.10.2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.