

PARECER n.º 671/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 1850/DG/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 09.11.2017, por carta registada, da gerência da ..., LDA, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de empregada de limpeza, desde 01.06.2017, data da celebração de contrato de trabalho a termo certo em regime de tempo parcial, a exercer funções nas instalações daquela em Lisboa, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Parecer Prévio - despedimento por justa causa de trabalhadora grávida — artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, al. do Código do Trabalho (CT).

mo. (a) Senhor (a) Dr.(a),

Nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, al. a) do CT, serve a presente para solicitar à CITE parecer prévio, face à intenção de proceder ao despedimento por justa causa, ao abrigo do previsto no artigo 351.º n.º 1 e 2 al. g) do CT, da trabalhadora ..., assentando esse propósito nos factos circunstanciados na nota de culpa que se junta em anexo, remetida à trabalhadora por duas vezes, mediante correio registado, sem que a mesma tivesse procedido ao levantamento dessas comunicações.

para o efeito, junta-se:

— Contrato de Trabalho;

— Nota de culpa;

— *Comprovativos de devolução dos CCT;*
— *Proposta de decisão de despedimento.*
Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,
De V. Exa.,
Atentamente
(...)”.

1.1.1. Acompanha esta carta a seguinte proposta de decisão de procedimento disciplinar:

“(…) **DECISÃO FINAL DE PROCEDIMENTO DISCIPLINAR DE DESPEDIMENTO POR FACTO IMPUTÁVEL A TRABALHADOR**

Nos termos dos artigos 328.º al. f), 329.º, 330.º e 357.º do Código do Trabalho, é proferida, por este meio, a decisão final no procedimento disciplinar da trabalhadora ..., com a categoria profissional de Empregada de Limpeza, ao serviço da entidade empregadora, ..., LDA, (doravante ..., LDA).

Os fundamentos, de facto e de direito, desta decisão são os seguintes:

A - DOS FACTOS:

1. *Da legitimidade do exercício do poder disciplinar:*

A trabalhadora ... celebrou um contrato de trabalho a termo certo com a sociedade ..., LDA, com início da prestação de trabalho a 1 de junho de 2017, por força do qual exerce as funções inerentes à categoria profissional de Empregada de Limpeza.

A trabalhadora exerce as suas funções adstrita ao cumprimento do contrato de trabalho celebrado, conhecendo o seu conteúdo e as regras que o mesmo lhe impõe, assim como os deveres laborais daí decorrentes.

Por força deste vínculo contratual, a arguida deve prestar a sua atividade no horário de trabalho fixado pela empresa ..., LDA, nomeadamente, quarenta horas semanais, distribuídas por seis dias de

semana, de acordo com a organização adotada pela entidade empregadora.

Ora, o não cumprimento, pela trabalhadora, das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, legitima a instauração pela entidade empregadora, no caso, a "..., LDA", de procedimento disciplinar contra a trabalhadora em causa.

2. Da posição da entidade empregadora:

Os factos carreados para o processo na nota de culpa são, em suma, os seguintes:

1.º A arguida encontrou-se a faltar ao trabalho desde o dia 17 de julho de 2017 até à presente data.

2.º Num período inicial, por sms, a arguida ia indicando à empregadora que não ia trabalhar por se encontrar doente e não se sentir bem.

3.º Não obstante, e sem descurar a posição da trabalhadora que se encontrava grávida, a arguente enviou, no dia 28/07/2017, uma carta registada onde solicitava à arguida que apresentasse prova dos motivos que justificavam a ausência ao serviço até àquela data.

4.º Assim, no dia 14/08/2017, a arguida enviou, via postal, certificados de incapacidade temporária para o trabalho.

5.º Embora não tenha justificado as faltas com a maior brevidade que se lhe impunha, a entidade empregadora considerou devidamente a informação.

6.º O término da justificação remetida ocorreu a 16/08/2017, pelo que a arguida deveria ter-se apresentado ao trabalho no dia 17/08/2017.

7.º Contudo, desde o dia 17/08/2017, até à presente data, a arguida tem faltado ao trabalho, sem qualquer justificação transmitida à entidade empregadora.

A conduta da arguida prejudicou consideravelmente os interesses económicos da entidade empregadora.

Assim, a conduta da arguida consubstancia a violação de deveres laborais, designadamente do dever geral de boa-fé e de assiduidade e pontualidade e, por isso, é passível de sanção disciplinar.

3. Da posição da trabalhadora:

No dia 11/10/17 a arguente enviou, por carta registada, com aviso de receção, para a morada da arguida, a nota de culpa elaborada com base nos factos supra descritos, nos termos do disposto no artigo 353.º do Código do Trabalho. Todavia, a carta foi devolvida ao remetente, neste caso, à entidade empregadora, por não ter sido reclamada pela arguida — cfr. doc. I, que se junta.

Destarte, em 11 de outubro de 2017, a arguente enviou, novamente, por carta registada, com aviso de receção, a nota de culpa, a qual foi, uma vez mais, devolvida ao remetente por não ter sido reclamada, face ao não ter atendido a receção — cfr. doc. 2, que se junta.

Daqui resulta que, se a arguida não teve conhecimento da nota de culpa, foi apenas pelo facto de não a ter rececionado ou levantado no posto de correios, não se podendo imputar à arguente qualquer irregularidade na comunicação da nota de culpa, nem tão-pouco a existência de qualquer ofensa ao princípio do contraditório ou preterição do direito de defesa da arguida.

A comunicação da nota de culpa tem natureza recetícia, pelo que apenas produz efeitos depois de chegar ao conhecimento do destinatário, a menos que só por culpa deste não haja sido oportunamente recebida, caso este em que a declaração será igualmente eficaz (art.º 224º, n.ºs 1 e 2, do Código Civil).

É esta a situação existente no presente caso, uma vez que a destinatária da comunicação, manifestou desinteresse por tomar conhecimento das mesmas, evitando a receção das comunicações que lhe são dirigidas.

A propósito do previsto no artigo 224º do CC, diz-se no acórdão do STJ de 09/12/2012 o seguinte: "1. A declaração negocial recipienda ou recetícia considera-se eficaz não apenas quando é recebida pelo destinatário

como ainda quando só por sua culpa exclusiva não foi oportunamente recebida (art.º 224 n.º2 do C. Civil). 2. Na apreciação da culpa e da sua imputação exclusiva no não recebimento da declaração devem ser ponderadas as circunstâncias relevantes, designadamente o grau de diligência concretamente exigível ao destinatário, tendo em conta a natureza e o teor do contrato a que respeita a declaração

Neste seguimento, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 13 de janeiro de 1999, que sufraga que “No caso sub-judice, foram remetidas duas cartas registadas com aviso de receção para as duas moradas que a A. havia fornecido à Ré as quais vieram devolvidas com as menções de “não reclamado” e “não atendeu “. Não alega a A. que tivesse mudado de residência, que tenha dado à Ré outras moradas ou qualquer outro facto impeditivo do recebimento de qualquer das cartas. A A., se não tomou conhecimento do conteúdo das cartas, foi pelo facto de as não ter levantado, não podendo imputar à Ré qualquer irregularidade na comunicação da nota de culpa. O que houve foi desinteresse da A. em defender-se, como salienta o Excelentíssimo Procurador-Geral Adjunto, o que aliás voltou a manifestar quando compareceu no Sindicato a que pertence. O que interessa para assegurar o princípio do contraditório é a possibilidade de defesa da arguida não sendo de exigir que o faça efetivamente.

4. Dos factos provados com relevância no presente processo:

Com efeito, a posição da trabalhadora apenas confirma e, porventura, agrava a conduta por si praticada: a ausência de justificação das faltas ao trabalho e de qualquer contacto com a entidade empregadora, inclusivamente, quando esta última a tentou notificar da nota de culpa, por duas vezes, demonstra que a arguida não pretende zelar pela manutenção da relação laboral.

Logo, podem dar-se como provados os seguintes factos:

A) A arguida deveria ter-se apresentado ao serviço no dia 17/08/20 17, data em que terminava a justificação apresentada pela mesma;

B) Não compareceu no seu local de trabalho nem nesse dia, nem noutro, até à presente data;

C) Não apresentou justificação para essa ausência.

B) - A RELEVÂNCIA DISCIPLINAR DOS FACTOS PRATICADOS:

A trabalhadora adotou condutas que consubstanciam uma violação culposa dos seguintes deveres laborais:

a) O dever geral de boa-fé no cumprimento das suas obrigações contratuais;

b) Dever de assiduidade, que consiste na obrigação de o trabalhador comparecer ao serviço de forma regular e contínua;

c) Dever de pontualidade, dever de comparecer ao serviço respeitando o horário de trabalho designado pela entidade empregadora;

d) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

A trabalhadora, por força do contrato de trabalho que celebrou com a arguente e enquanto trabalhadora subordinada, encontra-se sujeita ao regime geral dos trabalhadores por conta de outrem e, para os presentes efeitos, vinculada aos deveres legais gerais destes trabalhadores, previstos no Código do Trabalho.

As condutas acima descritas revelam, em primeira linha, a violação, pela arguida, do dever geral de boa-fé e de colaboração que tem para com a entidade empregadora, demonstrando um total alheamento da obrigação de contribuir para a produtividade da empresa.

Além disso, pelas circunstâncias em que se inserem e pelas consequências que produzem, as condutas adotadas, consubstanciam uma violação grave e culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade, consagrado na alínea b) do artigo 128.º do CT. A arguida

incumpriu reiteradamente o dever de assiduidade, o que se reflete, necessariamente, na lesão dos interesses sérios da atividade prosseguida pela entidade empregadora, que se viu impedida de proporcionar aos seus clientes os adequados serviços de limpeza das instalações e, ao mesmo tempo, fere a relação de confiança e colaboração que se pretende fomentar entre as partes da relação laboral.

Ora, nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas logo que possível.

De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 253.º do CT, o incumprimento da obrigação de comunicação de falta ao trabalho, nos termos aí previstos, determina que as faltas são consideradas injustificadas. Deste modo, não tendo, a arguida, apresentado qualquer justificação, as ausências são consideradas injustificadas, conforme o previsto no n.º 5 do art.º 254.º do mesmo diploma legal.

As faltas sucessivas integram um comportamento defeituoso do vínculo, suscetível, inclusivamente, de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalho, consubstanciando uma violação grave, séria e irremediável dos princípios da boa-fé e da confiança existentes entre as partes da relação laboral.

As condutas da arguida, pela sua gravidade e consequência, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, face à ausência contínua ao trabalho desde o dia 17/08/2017.

Acresce que, uma vez que a arguida se encontra a faltar, injustificadamente, desde essa data, já efetuou mais de cinco faltas seguidas, o que, só por si, consubstancia justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º n.º 2, alínea g), 2.ª parte do CT.

Por todo o exposto,

A sanção disciplinar de despedimento por facto imputável à trabalhadora afigura-se adequada aos factos em questão e à

culpabilidade da arguida, uma vez que esta agiu com dolo, ou pelo menos, com considerável negligência.

Por fim, face à ausência de resposta e de qualquer contacto com a entidade empregadora após o término do prazo da justificação apresentada, demonstra-se que a arguida não pretende zelar ou evitar a eventual cessação da relação laboral, não justificando as sistemáticas ausências do seu posto de trabalho.

Pelo que,

Mostram-se, assim, violados os deveres impostos pelas alíneas a), b), e) e h) do n.º 1 do art.º 128º, do Código do Trabalho e,

Reunidos os requisitos previstos no artigo 351.º do Código do Trabalho, com integração da situação definida no n.º 2, alínea g). 2.ª parte do mesmo artigo, havendo justa causa de despedimento.

Como estamos perante uma situação em que tem de se reconhecer a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral existente entre as partes, aplica-se à trabalhadora arguida a sanção de despedimento sem indemnização, nos termos dos artigos 328º, n.º 1, alínea f) e 330.º, n.º 1, assim como pelo artigo 357.º, todos do Código do Trabalho.

Assim, no âmbito do procedimento disciplinar instaurado, decide a entidade empregadora despedir a trabalhadora ..., nos termos do artigo 357.º do Código do Trabalho.

A sanção de despedimento será eficaz com o recebimento da presente decisão, ou no caso de não receção, a partir do momento em que se verifique que a mesma não procedeu ao levantamento da presente decisão, nos serviços dos CCT, ficando a trabalhadora notificada de que poderá recolher, nas instalações da entidade empregadora, o pagamento dos eventuais créditos laborais em falta e os documentos associados à cessação do contrato de trabalho, designadamente o certificado de trabalho.

..., 8 de Dezembro de 2017.

A Gerência,

(...) ”.

1.1.2. Para além desta proposta de decisão, consta do processo as seguintes cópias:

- do contrato de trabalho celebrado com a entidade empregadora assinado em 01.06.2017, com efeitos a partir desta data;
- carta de 11.09.2017 *pretendendo notificar a trabalhadora da intenção do despedimento por justa causa, dando-lhe um prazo de consulta do processo e de resposta à nota de culpa;*
- nota de culpa de 34 artigos;
- carta de 14.08.2017 com menção de *“registada com aviso de receção”, sem referência do número do registo dos CTT, nem do comprovativo de não recebimento pela trabalhadora.*
- nota de culpa de 34 artigos;
- cópia do envelope com carimbo de avisado dos CTT, sem número, com menção de *“não entregue no Domicílio por: não atendeu em 12.10.2017 (...)”.*

1.2. A nota de culpa, de 31 artigos, com intenção de despedimento, não rececionada pela trabalhadora, tem o seguinte conteúdo:

“(...) NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO

Suficiente prova indiciária existe de que a trabalhadora ..., com morada na ..., a exercer as funções de empregada de limpeza no âmbito da execução do contrato de trabalho celebrado com a sociedade “..., LDA”, teve o comportamento factual que de seguida se descreve circunstanciadamente:

1. Introdução:

1.º

Entre a arguida e a arguente (“...”, LDA”) foi celebrado um contrato de trabalho a termo certo com início da prestação de trabalho a 01 de junho de 2017.

2.º

Por força desse vínculo contratual, a arguida presta quarenta horas de trabalho semanais, distribuídas por seis dias, com um dia de descanso semanal.

Acresce que,

3.º

O local de trabalho da arguida se situa nas instalações da arguente:

Ora,

4.º

No cumprimento deste contrato, impende sobre a arguida a obrigação de comparecer assiduamente ao serviço.

Sucedede que,

5.º A entidade empregadora apurou e tomou conhecimento de factos suscetíveis de originar a responsabilidade disciplinar da arguida, nomeadamente, a violação do dever de assiduidade, no contexto seguinte:

II. Dos factos:

6.º

A arguida incorreu na violação dos deveres laborais que lhe são impostos pela natureza do contrato celebrado com a arguente, a quem deve

obediência e lealdade, bem como zelo e diligência no exercício das funções.

Sucedede que

7.º

A arguida, embora obrigada a comparecer ao serviço com assiduidade, encontra-se a faltar ao trabalho desde o dia 17 de julho de 2017, até à presente data, 14/08/2017.

8.º

Em nenhum momento, a arguida apresentou justificação para as faltas dadas, sendo que apenas por SMS ia indicando que não ia trabalhar por se encontrar doente e não se sentir bem.

Não obstante,

9.º

Sem descurar a posição da trabalhadora, que conforme por essa indicado, se encontra grávida, a arguente enviou, no dia 28/07/2017, uma carta registada onde solicitava à arguida que apresentasse prova dos motivos que justificavam a ausência ao serviço até àquela data — cfr. doc. 1 que se junta.

Ora,

10.º

Até ao dia de hoje, a arguida nunca apresentou qualquer prova.

Todavia,

Dia 14/08/2017, a arguida enviou via postal certificados de incapacidade temporária para o trabalho — cfr. doc. 2 que se juntam.

11.º

A 09/08/2017, mais de uma semana após a receção daquela missiva – cfr. Doc. 2 que se junta – telefonou para a arguente, questionando se esta não tinha recebido uma carta por si enviada.

Sucedede que

12.º

A arguente em tempo algum recebeu qualquer missiva da arguida a indicar o motivo pelo qual se encontrava a faltar e a incumprir a prestação laboral.

III. Do Direito

13º

No âmbito da relação laboral, ambas as partes devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações (artigo 126º, n.º 1 do Código do Trabalho, doravante, apenas CT).

Concretizando,

14.º

As partes devem colaborar na obtenção de maior produtividade da empresa, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador (cfr. artigo 126º, n.º 2 do CT).

Ora,

15.º

As condutas acima descritas revelam, em primeira linha, a violação, pela arguida, do dever geral de boa-fé e colaboração que tem para com a entidade empregadora,

16.º

Demonstrando um total alheamento da obrigação de contribuir para a produtividade da empresa.

Além disso,

17.º

As condutas acima descritas, pelas circunstâncias em que se inserem e pelas consequências que produzem, consubstanciam uma violação grave e culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade, consagrado no artigo 128.º, alínea b) do CT.

Se não, vejamos:

18.º

Não obstante a arguida dever conhecer as regras relativas à justificação de faltas, aquela decidiu, voluntaria e injustificadamente, ausentar-se do trabalho, não apresentando justificação para a sua ausência.

Ou seja,

19.º

A arguida incumpriu reiteradamente o dever de assiduidade, o que se reflete, necessariamente, na lesão dos interesses sérios da atividade prosseguida pela entidade empregadora, que se viu impedida de proporcionar aos seus clientes os adequados serviços de limpeza das instalações e, ao mesmo tempo, fere a relação de confiança e

colaboração que se pretende fomentar entre as partes da relação laboral

Ora,

20.º

Nos termos do artigo 253.º do CT, as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas logo que possível.

21.º

De acordo com o disposto no artigo 253.º n.º 5 do CT, o incumprimento da obrigação de comunicação de falta ao trabalho, nos termos aí previstos, determina que as faltas são consideradas injustificadas.

22.º

Notificada a arguida nos termos do artigo 254.º n.º 1 do CT, para apresentar prova que fundamentasse as razões para as contínuas faltas ao trabalho, e volvidos mais de 10 dias sobre a mesma, sem que por essa tenha sido apresentada qualquer justificação, as ausências são consideradas injustificadas, conforme o previsto no artigo 254.º n.º 5 do CT.

23.º

O dever de assiduidade - consagrado no artigo 128.º n.º 1, alínea b) do CT- está relacionado com a diligência que o trabalhador coloca na realização da sua atividade, sendo certo que o enunciado preceito proíbe as faltas injustificadas.

24.º

Visto que a relação laboral pressupõe uma execução continuada, as faltas sucessivas integram um cumprimento defeituoso do vínculo, suscetível, inclusivamente, de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no trabalhador.

25

Na verdade, tal consubstancia uma violação grave, séria e irremediável dos princípios da boa-fé e da confiança existentes entre as partes da relação laboral,

26.º

Na medida em que, com a sua conduta, a arguida prejudicou culposamente os interesses económicos da entidade empregadora e a imagem transmitida aos seus clientes.

27.º

No âmbito das relações de trabalho, tem vindo a concluir-se que a confiança entre as partes é particularmente afetada quando se belisca o dever de leal colaboração, cuja observância é fundamental para o correto implemento dos fins a que o contrato se subordina.

Ora,

28.º

As condutas da arguida, pela sua gravidade e consequências, tomam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, face à ausência contínua ao trabalho desde dia 17/08/2017.

29.º

Acresce que, uma vez que a arguida se encontra a faltar, injustificadamente, desde essa data, já efetuou mais de cinco faltas

seguidas, o que, só por si, consubstancia justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.º 2, alínea g), 2.ª parte, do CT.

Pelo exposto,

30.º

Terá agido a arguida, com dolo, ou pelo menos, com condenável negligência e violado, designadamente, os deveres impostos pelas alínea a), b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, o que levará, necessariamente, à aplicação de uma sanção disciplinar, cuja medida será adequada à gravidade e consequências da sua conduta, o que, in casu, impende a aplicação da sanção disciplinar correspondente ao despedimento.

31.º

A arguida dispõe do prazo de dez dias úteis para consultar o processo e apresentar a sua defesa, por escrito, nos termos do artigo 355.º do Código do Trabalho.

..., 14 de agosto de 2017

A Gerência,

(...)".

- 1.2.1.** Consta ainda do processo, sem qualquer referência outra versão de nota de culpa com data de 11.09.2017, que aqui se dá por reproduzida, com 34.º artigos, cujo teor é essencialmente o mesmo.

- 1.3.** Não consta do processo qualquer outra documentação nomeadamente comprovativos de mapa ou mapas com registos de presenças ou/e

faltas das/os trabalhadoras/es, de qualquer registo de faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, conforme estabelece alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do CT.

Também não consta que a entidade empregadora tenha remetido à trabalhadora carta simples com a nota de culpa nem o motivo das primeiras faltas justificadas cujo atestado médico se desconhece.

- 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. 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 n.ºs 1 ou 6. (...)”.*

2.4.1. O artigo 126.º do CT dispõe no que respeita aos deveres gerais das partes:

“(...) 1 - O empregador e o trabalhador devem proceder de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 - Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. (S.N.)

(...)”

2.4.2. 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;

(...)”.

2.4.3. 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.

2.4.4. 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. (...)”

2.4.5. 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.)(...) ”.

2.4.6. 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 carácter 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 n.º 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 n.º 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 justificarem 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 tenham infringido 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, puérperas e lactantes, 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, da prova produzida e de todas as circunstâncias que rodearam as alegadas faltas constantes da acusação da trabalhadora, nomeadamente esta não ter sido efetivamente notificada da nota de culpa, tendo em conta o teor desta, ponto 1.2 do presente parecer, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá ponderado de forma suficiente, legal, objetiva, como devia, 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 e conhecimento 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, como aponta o acima referido artigo 256.º do CT, desconhecendo-se se tal ausência terá resultado do estado de gravidez ou risco para a saúde da trabalhadora, tendo também em conta o curto espaço de tempo entre a sua contratação junho de 2017, as primeiras faltas por ela justificadas em julho de 2017 e nota de culpa de agosto de 2017.
- 2.12.** Neste sentido, de sublinhar que, tratando-se de uma intenção de despedimento por facto imputável a uma trabalhadora especialmente protegida, *in casu* grávida, a entidade empregadora devia ainda 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, se não demonstrar o preenchimento de todos os requisitos para a existência de justa causa, designadamente, o comportamento culposo da trabalhadora com gravidade tal, que torne, pelas suas consequências imediatamente impossível a manutenção da relação laboral.
- 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 empregada de limpeza, promovido pela ..., LDA

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.