

**PARECER N.º 257/CITE/2019**

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

Processo n.º 1659 - DL/2019

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 22.04.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 21.02.2019, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“A Arguida presta o seu trabalho para a ..., a aqui Arguente, tendo sido admitida em 27.01.2010.*
  - 1.2.2.** *E a Arguida desempenha, atualmente, as funções de Operador ... inerentes à categoria profissional de Operador Especializado.*
  - 1.2.3.** *A Arguida tem um período normal de trabalho diário de 8 horas e semanal de 40 horas.*
  - 1.2.4.** *No ano de 2018, a ora Arguida faltou injustificadamente nas seguintes datas:*

Dia	Dia de semana	Horário Planeado - Hora de Início	Horário Planeado - Hora de Fim	Início da Ausência em Horas	Fim da Ausência em Horas	Tipo Ausência
04/01/2018	5.a	06:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	03:00:00
05/01/2018	6.a	06:00:00	16:00:00	13:00:00	14:03:00	01:03:00
27/04/2018	6.a	07:00:00	17:00:00	14:00:00	17:00:00	03:00:00
07/05/2018	2.a	11:00:00	21:00:00	17:00:00	17:35:00	00:35:00
15/05/2018	3.a	06:00:00	16:00:00	06:00:00	16:00:00	Tempo Inteiro
24/05/2018	5.a	07:00:00	17:00:00	14:00:00	17:00:00	03:00:00
18/06/2018	2.a	11:00:00	21:00:00	11:00:00	21:00:00	Tempo Inteiro
27/06/2018	4.a	06:00:00	16:00:00	06:00:00	16:00:00	Tempo Inteiro
07/07/2018	Sábado	06:00:00	16:00:00	06:00:00	16:00:00	Tempo Inteiro
18/07/2018	4.-	11:00:00	21:00:00	11:00:00	21:00:00	Tempo Inteiro
22/07/2018	Domingo	07:00:00	17:00:00	14:00:00	17:00:00	03:00:00
25/07/2018	4.-	06:00:00	16:00:00	06:00:00	09:00:00	03:00:00
25/07/2018	4.-	06:00:00	16:00:00	13:00:00	16:00:00	03:00:00
! 26/07/2018	5."	06:00:00 1	16:00:00	09:00:00	10:30:00	01:30:00
18/09/2018	3.	09:00:00	18:00:00	11:10:00	13:00:00	02:10:00
18/09/2018	3.-	09:00:00	18:00:00	14:00:00	18:00:00	04:00:00
26/09/2018	4.a	09:00:00	18:00:00	15:26:00	18:00:00	03:26:00
30/09/2018	Domingo	09:00:00	18:00:00	15:00:00	18:00:00	03:00:00
01/10/2018	2.a	11:00:00	20:00:00	11:00:00	20:00:00	Tempo Inteiro
08/10/2018	2.a	09:00:00	18:00:00	15:44:00	18:00:00	03:44:00
17/10/2018	4.a	09:00:00	18:00:00	09:00:00	18:00:00	Tempo Inteiro
31/10/2018	4.a	09:00:00	18:00:00	09:00:00	18:00:00	Tempo Inteiro
16/11/2018	6.a	08:00:00	19:00:00	08:00:00	19:00:00	Tempo Inteiro
26/11/2018	2.a	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo Inteiro
09/12/2018	Domingo	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo Inteiro
16/12/2018	Domingo	10:00:00	19:00:00	10:00:00	19:00:00	Tempo Inteiro
17/12/2018	2.a	10:00:00	20:00:00	10:00:00	20:00:00	Tempo Inteiro

- 1.2.5.** *A Arguida esteve de folga nos dias 17.06.2018, 26.06.2018, 08.07.2018, 17.07.2018 e 24.07.2019. Pelo que, o dia 18.16.2018 foi imediatamente posterior ao gozo, pela Arguida, de 1 (um) dia de descanso semanal.*
- 1.2.6.** *Os dias 27.06.2018, 07.07.2018, 18.07.2018 e 25.07.2018, foram imediatamente posteriores ao gozo, pela Arguida, de 1 (um) dia de descanso semanal.*
- 1.2.7.** *Pelos factos supra referidos, a Arguida jamais informou previamente a sua entidade empregadora de que iria faltar, nem nunca apresentou qualquer justificação para as mesmas em momento posterior. Designadamente, a Arguida não comunicou nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem a substituísse, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificado.*
- 1.2.8.** *As faltas dadas pela Arguida consideram-se injustificadas (cfr. n.º 3 do artigo 249.º e nos 1, 2 e 5 do artigo 253.º do Código do Trabalho).*
- 1.2.9.** *A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave (cfr. n.º 2 do artigo 256.º do referido Código do Trabalho).*
- 1.2.10.** *A empresa contava com o trabalho da Arguida nos dias em que esta faltou, conforme resulta dos respetivos mapas de horário de trabalho. As faltas implicaram, necessariamente, a não execução, pela Arguida, do trabalho que lhe compete e para o qual foi contratada.*
- 1.2.11.** *A principal atividade da empresa é a venda de produtos de grande consumo.*

- 1.2.12.** *Para a empresa as tarefas desempenhadas pela Arguida são essenciais e necessárias, uma vez que nos dias em que faltou estava prevista a sua presença no planeamento e organização do trabalho para esse dia na área ... a que está adstrita.*
- 1.2.13.** *As tarefas que lhe estão atribuídas traduzem-se essencialmente em proceder ao atendimento de clientes na área ..., assim como desempenhar de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento da área em causa.*
- 1.2.14.** *As faltas dadas pela Arguida prejudicaram o normal funcionamento da loja na medida em que a organização do trabalho para aqueles dias ficou comprometida tendo sido necessário alocar outros colaboradores às tarefas que lhe estavam distribuídos para esses dias, situação que face à imprevisibilidade das ausências não ocorreu no imediato.*
- 1.2.15.** *Face às funções por si desempenhadas, as faltas dadas pela Arguida causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da empresa, tais como sobrecarga dos colaboradores e colegas da Arguida e alocação de outros colaboradores à área onde a Arguida exerce funções que se viram obrigados a efetuar as tarefas que lhe se encontravam adstritas.*
- 1.2.16.** *Inclusivamente, viu-se a Arguida obrigada a requerer trabalho suplementar a colaboradores para colmatar a ausência da Arguida, designadamente no dia 07.07.2018.*
- 1.2.17.** *As ausências da Arguida são, em si próprias, suscetíveis de colocar em causa, e efetivamente colocou, os compromissos assumidos pela empresa perante os seus clientes, implicando um atraso no atendimento dos clientes e bem*

*assim na reposição de produtos na área, o que pode traduzir-se numa redução de vendas para a Arguente.*

**1.2.18.** *De um momento para o outro, e sem que nada o fizesse antever, a empresa viu-se obrigada a reorganizar o trabalho dos restantes trabalhadores, para poder cumprir as obrigações a que se vincula perante os clientes.*

**1.2.19.** *Face às faltas da Arguida, todas as tarefas, que iriam ser por si executadas, tiveram de ser cumpridas por outros trabalhadores.*

**1.2.20.** *A Arguida tinha perfeito conhecimento que, com o seu comportamento, omitia o dever de assiduidade e, deste modo, cometeria ilícito disciplinar.*

**1.2.21.** *Assim, no cômputo total, a Arguida, ao longo do ano de 2018, incorreu em faltas injustificadas em 13 (treze) dias inteiros e 36,48 horas.*

**1.2.22.** *A conduta da Arguida é inadmissível, numa empresa como a da sua entidade empregadora que se pauta por uma boa imagem de organização e eficiência, valores esses que foram postergados em consequência do mau desempenho das funções que lhe foram confiadas pelo empregador, não podendo contemporizar com atitudes e procedimentos da jaez do supra referido.*

**1.2.23.** *Com a conduta descrita, a Arguida violou os seguintes deveres a que estava obrigado, de acordo com as alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho):*

- comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;*
- realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;*

**1.2.24.** *A atuação da Arguida enquadra-se ainda, e nomeadamente, nas previsões normativas das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do mesmo Código do Trabalho:*

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

*- 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 dez interpoladas, independentemente de qualquer prejuízo ou risco.*

**1.2.25.** *Os comportamentos descritos e imputados à Arguida configuram ainda a violação dos deveres constantes das alíneas a) e c) da cláusula 41ª do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a ... e a ..., publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15 de junho de 2008.*

**1.2.26.** *Face à gravidade dos comportamentos adotados e descritos na presente Nota de Culpa, a empresa perdeu a confiança no cumprimento futuro pela Arguida das suas obrigações contratuais, o que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.*

**1.2.27.** *Em face de todo o exposto, considera-se que o mencionado comportamento da Arguida, atentas as circunstâncias referidas, constitui violação consciente e culposa dos deveres legais a que está obrigada, pelo que integra o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 351.º do mesmo Código do Trabalho, despedimento que a empresa pretende aplicar.*

**1.2.28.** *A Arguida poderá, querendo, apresentar a sua defesa, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente nota de culpa”.*

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da nota de culpa em 06.03.2019, não tendo apresentado qualquer resposta.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.

**2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

- 2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º 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.
- 2.3. Nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever do empregador “manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.4. Os documentos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.5. Nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do citado 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”.
- 2.6. No entanto, 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.

- 2.7. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, o empregador apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.8. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.
- 2.9. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º 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 lactante ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A Confederação do Turismo de Portugal vota contra o seguinte parecer por entender que não resulta do processo disciplinar que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, considerando que à CITE não compete emitir opinião sobre a legalidade do despedimento.*

*Com efeito, resulta do regime legal estabelecido no Código do Trabalho (CT12009) uma proteção à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no despedimento por facto imputável, impondo-se que, para que tal despedimento possa ser concretizado, seja, antes da decisão final, facultado o processo disciplinar à CITE, de modo a ser proferido um parecer prévio a fim de que esta entidade se pronuncie sobre a existência de discriminação - artigos 63º, n.ºs 1, 2 e 5 e 381.º, alínea d), do CT.*

*Pelo que à CITE apenas compete, diante dos elementos disponíveis no processo disciplinar, averiguar se os mesmos, de algum modo, revelam que o eventual despedimento radica em tratamento discriminatório, o que não se vislumbra nos presentes autos.*

*Até porque o fundamento para a instauração do presente processo disciplinar é, claramente, objectivo”.*