

PARECER N.º 363/CITE/2019

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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. Processo n.º 2381 - DG/2019

I – OBJETO

- 1.1.** Em 14.06.2019, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação 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 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 06.05.2019 e 20.05.2019 e por esta recebida em 21.05.2019, refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.2.1.** *“A trabalhadora arguida exerce as funções de Trabalhadora de limpeza para a Arguente desde 08.08.2018.*
- 1.2.2.** *No ano civil em curso, a trabalhadora arguida exerce as suas funções no Cliente da ora Arguente «...», sendo o seu horário de trabalho, de segunda a sexta feira, das 06h30m às 08h30m.*
- 1.2.3.** *Sucede que, durante este ano de 2019, a trabalhadora tem vindo a faltar injustificadamente ao trabalho.*

- 1.2.4.** *Com efeito, quer através dos recibos de vencimento da Trabalhadora Arguida quer através das folhas de ponto, é possível verificar que no ano de 2019, a referida trabalhadora faltou nos dias 24.01.2019, 31.01.2019, 07.02.2019, 18.02.2019, 26.02.2019, 06.03.2019, 12.03.2019, 20.03.2019, 28.03.2019, 08.04.2019, 10.04.201 e 16.04.2019, conforme documentos que se juntam e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*
- 1.2.5.** *A trabalhadora em causa não apresentou qualquer justificação quanto às faltas supra identificadas, nem antes nem após a respetiva ocorrência.*
- 1.2.6.** *Ora, face ao exposto, constata-se que a trabalhadora excedeu já o limite máximo de faltas injustificadas no ano civil em curso, uma vez que já deu 12 faltas neste ano civil de 2019.*
- 1.2.7.** *Para além disso, a empresa arguente encontra-se na contingência de ter de substituir a trabalhadora arguida, pois não consegue assegurar os serviços que tem com a falta daquela, aliás conforme já requerido pelo seu Cliente.*
- 1.2.8.** *À equipa de trabalho onde se enquadra a trabalhadora é fixa, com horário de Segunda a Sexta-feira, das 06h30m às 08h30, sendo que qualquer falta imprevista dos trabalhadores causa sérios transtornos à organização e planificação do trabalho, obrigando os outros trabalhadores do mesmo turno a efetuar trabalho suplementar para colmatar a falta, ou a deslocação de outro trabalhador proveniente de um outro local.*
- 1.2.9.** *Tudo isto com prejuízos sérios para a qualidade do trabalho, porque o trabalho feito com menos um recurso que o previsto não fica tão bem feito, nas*

mesmas condições de qualidade que ficaria caso fosse efetuado pelo número de recursos previsto para o efeito.

1.2.10. *À empresa arguente não pode continuar a arriscar perder o seu Cliente por manter ao seu serviço a trabalhadora arguida.*

1.2.11. *Pelo que não pode admitir este comportamento da trabalhadora arguida que, além de ter ultrapassado o limite máximo de faltas injustificadas, que por si só seria fundamento de justa causa de despedimento, é lesivo dos interesses da empresa, contribuindo para uma má imagem da mesma junto dos seus Clientes.*

1.2.12. *Com o comportamento descrito na presente nota de culpa, a trabalhadora arguida incumpriu o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do art. 128.º do Código do Trabalho.*

1.2.13. *Sendo que, este comportamento não é admissível e a empresa não lhe pode ficar indiferente do ponto de vista disciplinar.*

1.2.14. *Com o comportamento supra descrito, além do mais, a trabalhadora arguida encontra-se a lesar seriamente os interesses da empresa arguente, não só ao nível da imagem projetada junto dos seus Cliente, bem como pelo facto de a empresa ter recorrer a trabalho suplementar de outros trabalhadores, sob pena de ver os contratos de prestação de serviços de limpeza com os seus Clientes rescindidos.*

1.2.15. *Os factos descritos, pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento, nomeadamente nos termos*

estatuídos pelo artigo 351.º, n.º 1, n.º 2 alínea g) e n.º 3, do Código do Trabalho, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

- 1.3.** A trabalhadora foi notificada da nota de culpa em 21.05.2019, não constando do processo que tenha apresentado resposta à nota de culpa.

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 grávida ..., 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 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“ A CTP vota contra o presente parecer por entender que o eventual despedimento não radica em tratamento discriminatório.

Entende, ainda, que o parecer da CITE não pode refletir qualquer conclusão quanto à irregularidade / ilegalidade do despedimento, sendo esta da competência dos tribunais de trabalho”.