

## PARECER N.º 302/CITE/2020

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, grávida, por facto imputável a 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 2232-DG/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 29.04.2020, 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 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

**1.1.1.** A entidade empregadora enviou a 10 de janeiro de 2020, notificação à trabalhadora, no entanto a mesma só a recebeu a 11 de março, onde refere, nomeadamente, o seguinte:

*“Exma. Senhora, relativamente ao assunto em epígrafe, vimos, por este meio, comunicar que lhe foi mandado instaurar procedimento disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa, por ... tendo sido nomeado instrutor do respetivo processo o Dr. ..., com domicílio profissional na ... Nessa medida, junto remetemos Nota de Culpa com a descrição dos factos que lhe são imputados sendo que, provando-se os mesmos é intenção da sua entidade empregadora aplicar sanção disciplinar de despedimento com Justa causa. Acrescentamos que, querendo, poderá V. Exa, responder à Nota de Culpa no prazo de 10 dias úteis, devendo tal documento ser remetido para a sede da empresa, sita na ... ou para o domicílio profissional do instrutor supra referido.”*

**1.1.2. NOTA DE CULPA COM INTENÇÃO DE DESPEDIMENTO ENVIADA À TRABALHADORA:**

*“NOTA DE CULPA ... , por Despacho de 13 de dezembro de 2019, exarado pela Direção de Recursos Humanos, deduz contra ... , Nota de Culpa, nos termos e com os fundamentos seguintes: 1, A trabalhadora exerce as funções correspondentes a ... , encontrando-se afeta a um horário de trabalho de 25 horas semanais. 2.º Vem acusada de conduta lesiva dos interesses da sua entidade empregadora, agindo contrariamente às instruções superiores que tem no exercício da sua atividade profissional, nomeadamente violando, de forma reiterada, o dever de assiduidade que lhe é legalmente imposto. 3 Com a celebração do contrato de trabalho que vinculou a arguida à entidade arguente, celebrado em 17 de setembro de 2015, a trabalhadora ficou obrigada, entre outros, ao dever de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade. 4, Sucede que, em flagrante violação desse dever legal, a arguida tem vindo, de forma consciente, deliberada e manifestamente reiterada, a não comparecer ao serviço, não apresentando as pertinentes justificações. 5, O que torna as referidas ausências injustificadas. Efetivamente, constata-se que a arguida, no ano de 2019, nesta data, apresenta 15 faltas injustificadas ao serviço. 7, A trabalhadora foi reiteradamente alertada pelos seus superiores hierárquicos para a necessidade de apresentar justificações para as suas faltas, não tendo tais avisos surtido qualquer efeito que a levasse a alterar a sua conduta.*

*Verificaram-se, assim, no período compreendido entre 5 de janeiro e 3 de dezembro de 2019, as seguintes ausências injustificadas:*

- 5 de janeiro de 2019, urna falta injustificada ao turno inteiro;*
- 7 de fevereiro de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;*

- 14 de fevereiro de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 15 de fevereiro de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 20 de março de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 6 de abril de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 11 de maio de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 16 de maio de 2019, urna falta injustificada ao turno inteiro;
- 19 de junho de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 28 de junho de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 3 de julho de 2019, urna falta injustificada ao turno inteiro;
- 17 de julho de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 1 de dezembro de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro;
- 2 de dezembro de 2019, urna falta injustificada ao turno inteiro;
- 3 de dezembro de 2019, uma falta injustificada ao turno inteiro.

No cômputo geral e como se referiu, só em 2019, a arguida apresenta um total de 15 faltas injustificadas inteiras, qualificando ainda o Código do Trabalho 8 dessas faltas como infrações graves. Com efeito, 10, Conforme disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são consideradas infrações graves as faltas injustificadas ocorridas em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso. 11, Ora, das ausências injustificadas supra elencadas, tiveram lugar em tais circunstâncias as faltas infra e seguidamente discriminadas: • 5 de janeiro de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 7 de fevereiro de 2019, uma, falta injustificada cometida em dia imediatamente posterior a dia de descanso; • 6 de abril de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 1 de maio de 2019, uma falta injustificada cometida entre dias de descanso. • 28 de junho de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 1, 2 e 3 de dezembro de 2019, três faltas injustificadas em dia imediatamente anteriores a dias de

*descanso; nos termos do artigo 253.º do Código de Trabalho, as ausências, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. 13, Por seu turno, quando imprevisíveis, as ausências ao serviço são comunicadas; logo que possível, conforme o disposto no n.º 2 do mesmo normativo. 14, O incumprimento da obrigação de comunicação e da indicação do motivo justificativo da falta, determina que as ausências sejam consideradas injustificadas (n.º 5 do artigo 253.º do C.T.).*

*15, As faltas supra elencadas, porque injustificadas, foram descontadas na retribuição da trabalhadora, como se comprova pelos respetivos recibos de vencimento constantes destes autos disciplinares, assinalando-se que aquela se conforma com esses mesmos descontos, não alterando o seu comportamento.*

*16, Ao não cumprir os referidos imperativos legais, a trabalhadora arguida tornou as ausências discriminadas no artigo 8.º desta nota de culpa, injustificadas.*

*17, Nessa conformidade, a arguida, ao apresentar 15 faltas injustificadas no período compreendido supra, violou, reiteradamente e de forma grave, o dever de pontualidade e assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do C.T., 18, Com a sua atuação, a arguida colocou assim em crise, de forma irremediável, a relação de trabalho que o vincula ao seu empregador. Por sua vez, a trabalhadora, através do contrato de trabalho que celebrou com o seu empregador, obrigou-se a prestar a sua atividade profissional com pontualidade e assiduidade. 21, Ao violar reiteradamente esse dever, a arguida frustrou as expectativas do seu empregador, que ficou na situação de não saber quando pode contar com o seu trabalho, quebrando a confiança necessariamente subjacente a qualquer relação laboral.*

*22, A título acessório, mas relevante para se aferir da despreocupação com que a arguida encara as suas obrigações profissionais, assinala-se que conduta da arguida revela um padrão que se vem repetindo ao longo dos anos já que, por exemplo, no ano de 2018, a trabalhadora registou um total de 6,75 ausências ao trabalho sem apresentar qualquer justificação.*

*23, Daqui se concluindo que esta sua conduta tem sido consciente e reiterada, sendo lícito qualificá-la como infração continuada.*

*24, Sublinha-se ainda que o facto de a arguida se ausentar reiterada e injustificadamente ao trabalho prejudica e perturba gravemente a organização dos tempos de trabalho no estabelecimento comercial onde exerce a sua atividade profissional. Com efeito, tais ausências injustificadas sobrecarregam os seus colegas de turno, que se vêm assim forçados a executar não só as suas próprias tarefas, como as da ora arguida, levando tal conduta, inclusiva e necessariamente, à alteração dos horários da loja prévia e superiormente planeados.*

*26, Sucedendo que a arguida, ao ausentar-se repentinamente e sem aviso, faz com que a empregadora seja obrigada a pagar trabalho suplementar aos colegas que se encontram em serviço na loja, de forma a assegurar o bom e regular funcionamento desta última até ao final de cada turno de cada dia de trabalho em que a arguida se ausenta injustificadamente.*

*27, O que traduz custos acrescidos à sua entidade empregadora, traduzindo esses montantes prejuízos que podiam e deviam ser evitados.*

*28, A trabalhadora arguida agiu com culpa ao optar pela violação reiterada do dever de assiduidade, quando sabia e sabe, que este tipo de comportamento não lhe é permitido.*

*29, Agindo, assim, com a plena consciência da ilicitude dos seus atos;*

*30, Impossibilitando a manutenção do vínculo laboral estabelecido entre empregador e trabalhador, pois que a confiança que deve nortear tal relação foi irremediavelmente quebrada uma vez que a arguente nunca*

*sabe quando pode efetivamente contar com a presença da arguida no seu local de trabalho. Os factos supra descritos enquadram-se plenamente na previsão contida na alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, integrando o conceito legal de justa causa para o despedimento da trabalhadora, a promover pelo empregador, por tornarem imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho. 31, Por tais motivos, a sua entidade empregadora, ..., considera de muita gravidade a sua atuação e, confirmando-se a acusação, tem intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa. Termos em que deve a arguida, querendo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 dias úteis a contar da receção desta nota de culpa.*

- 1.2.** *A trabalhadora foi notificada da nota de culpa em 11 de março de 2020, não tendo a CITE recebido qualquer resposta até ao momento.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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.
- 2.1.1.** 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;”.

- 2.1.2.** 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 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.
- 2.2.** 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. A trabalhadora encontra-se grávida, estando neste momento a gozar de uma licença por gravidez de risco.
- 2.8. Em consideração aos factos vertidos e dados como provados na decisão disciplinar em que baseia a entidade empregadora a intenção de despedir a trabalhadora especialmente protegido, não nos conformados com os mesmos.
- 2.9. **Vejamos:**
- 2.10. Refere a entidade empregadora: “*Efetivamente, constata-se que a arguida, no ano de 2019, nesta data, apresenta 15 faltas injustificadas ao serviço. 7, A*

*trabalhadora foi reiteradamente alertada pelos seus superiores hierárquicos para a necessidade de apresentar justificações para as suas faltas, não tendo tais avisos surtido qualquer efeito que a levasse a alterar a sua conduta".*

- 2.11. *"No cômputo geral e como se referiu, só em 2019, a arguida apresenta um total de 15 faltas injustificadas inteiras, qualificando ainda o Código do Trabalho 8 dessas faltas como infrações graves. Com efeito, 10, Conforme disposto no artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho, são consideradas infrações graves as faltas injustificadas ocorridas em dia imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso";*
- 2.12. Alegou ainda a entidade empregadora para justificar a sua intenção de despedimento:
- "Ora, das ausências injustificadas supra elencadas, tiveram lugar em tais circunstâncias as faltas infra e seguidamente discriminadas: • 5 de janeiro de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 7 de fevereiro de 2019, uma, falta injustificada cometida em dia imediatamente posterior a dia de descanso; • 6 de abril de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 1 de maio de 2019, uma falta injustificada cometida entre dias de descanso. • 28 de junho de 2019, uma falta injustificada cometida em dia imediatamente anterior a dia de descanso; • 1, 2 e 3 de dezembro de 2019, três faltas injustificadas em dia imediatamente anteriores a dias de descanso".*
- 2.13. A trabalhadora em sua defesa, não respondeu à nota de culpa, que apenas recebeu a 11 de março de 2020.
- 2.14. Nesse seguimento, não foram indicadas, nem ouvidas quaisquer testemunhas.

- 2.15. A referida conduta não deve ser considerada deveras censurável porquanto algumas das ausências da trabalhadora se devem à sua situação de licença por gravidez de risco clínico.
- 2.16. Em algumas das faltas descontadas no vencimento, o documento foi posteriormente rasurado à mão, não se acolhe a sua veracidade.
- 2.17. Não está provado que a trabalhadora não tenha justificado, os dias, que lhe são imputados, como tendo faltado.
- 2.18. É falso que a trabalhadora tenha faltado injustificadamente 15 dias, nem 10 interpolados.
- 2.19. Pois à data dos factos, a mesma já se encontrava grávida, constando no processo justificações por falta de assiduidade, em virtude da realização de exames médicos.
- 2.20. 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, pele que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.

- 2.21. 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.
- 2.22. 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 de trabalhadora grávida.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE opõe-se 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 DA CITE DE 27 DE MAIO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) e da CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).**