

PARECER N.º 509/CITE/2020

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 4435-DX/2020

I – OBJETO

1.1. Em 24.09.2020, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou 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 28.08.2020, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. *“A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da entidade patronal em 21/10/2015, tendo atualmente a categoria de ..., conforme cópia do contrato de trabalho e do recibo de vencimento.*

1.2.2. *A trabalhadora labora no horário de trabalho: das 8.00 às 17.00h.*

1.2.3. *No ano de 2020, a trabalhadora teve as seguintes faltas, conforme cópia da listagem do seu ponto:*

a) Dias 02, 03 e 06 de janeiro de 2020, a funcionária teve faltas o dia inteiro não apresentando qualquer justificação;

b) Dia 17 de fevereiro de 2020, a funcionária teve falta o dia inteiro não apresentando qualquer justificação;

c) Dias 11 e 16 de março de 2020, a funcionária teve faltas o dia inteiro não apresentando qualquer justificação;

d) Dia 15 de junho de 2020, a funcionária teve falta o dia inteiro não apresentando qualquer justificação;

e) Dias 03 e 22 de julho de 2020, a funcionária teve faltas o dia inteiro não apresentando qualquer justificação;

f) Dias 20 e 21 de agosto de 2020, a funcionária teve faltas o dia inteiro não apresentando qualquer justificação.

1.2.4. *Ou seja, e em jeito de conclusão a trabalhadora arguida deu, entre os meses de janeiro e agosto de 2020, um total de 11 faltas sem qualquer justificação, para além, das sucessivas faltas parciais em minutos e horas.*

1.2.5. *A trabalhadora violou as suas obrigações de assiduidade o que implica necessariamente com o normal funcionamento da entidade patronal e o seu ciclo de produção.*

1.2.6. *O comportamento da arguida violou assim o dever geral de boa-fé, bem como o dever de zelo, diligência e assiduidade na realização do trabalho e o dever de cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos*

em tudo o que respeite à execução do trabalho previstos no art.º 126.º e art.º 128.º, n.º 1 al. b) e c) e n.º 2 do Código do Trabalho.

- 1.2.7.** *A conduta da trabalhadora arguido acima descrita, porque consciente, intencional e culposa integra o conceito de justa causa de despedimento, integrando ainda, indiciariamente, os comportamentos aludidos na al. d) e g) do n.º 2 e n.º 1 ao art.º 351.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.8.** *Face à gravidade da conduta da Trabalhadora Arguida, é intenção da empresa proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida, caso os factos que lhe são imputados sejam considerados como provados, por ser manifesta e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.*
- 1.2.9.** *Fica notificada ainda a Trabalhadora Arguida que pode, querendo, responder, por escrito, à matéria constante da presente nota de culpa, no prazo de 10 dias úteis. Pode ainda a Arguida consultar o processo disciplinar, que se encontra nas instalações da entidade patronal com horário das 10.00h. às 13.00h. e das 14.30h. às 17.30h, podendo ainda alegar ou requerer o que tiver por conveniente para a descoberta da verdade.*
- 1.3.** Dos documentos constantes do processo, não se conclui que a trabalhadora tenha recebido a nota de culpa. No entanto, a trabalhadora arguida apresenta justificação para vários dias, em que faltou ao seu trabalho.

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, incluindo os depoimentos das duas testemunhas arroladas pela entidade empregadora, 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 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, 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, puérpera ou lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 14 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.