

PARECER N.º 226/CITE/2021

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1026-DP/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Em 12.04.2021, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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.** Em 22.02.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu, em 01.03.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Entre a Trabalhadora-Arguida e a Entidade Empregadora vigora um contrato de trabalho, por via do qual está assegurada àquela uma antiguidade reportada a 01 de maio de 2017.*
 - 1.2.2.** *A Trabalhadora-Arguida detém a categoria profissional de ...*

- 1.2.3.** *A Trabalhadora-Arguida auferire a retribuição mensal de €665.00 (seiscentos e sessenta e cinco euros), acrescida de subsídio de turno e de €7.25 (sete euros e vinte e cinco cêntimos) a título de subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.*
- 1.2.4.** *A Trabalhadora-Arguida assumiu comportamentos que, sendo violadores dos deveres laborais para com a entidade patronal, são prejudiciais à Entidade Empregadora e aos seus trabalhadores — os quais se passam a descrever.*
- 1.2.5.** *A Trabalhadora-Arguida desempenha as funções próprias de ..., como sejam abastecimento à linha, expedição, ... e outro tipo de cargas.*
- 1.2.6.** *A Trabalhadora integra a Equipa de ..., composta por 13 trabalhadores.*
- 1.2.7.** *A Trabalhadora-Arguida desempenha funções nas instalações da Cliente da Entidade Empregadora ...*
- 1.2.8.** *A Trabalhadora-Arguida, nos dias que abaixo se indicam, não compareceu no seu local de trabalho, no horário de trabalho que estava obrigada a observar. Não tendo comunicado previamente que não iria comparecer. Nem tendo comunicado, até á presente data, qualquer razão que a tivesse impedido de proceder a tal comunicação, ou a razão pela qual não compareceu no seu local de trabalho.*
- 1.2.9.** *Em todas as ocasiões em que a Trabalhadora-Arguida não compareceu no seu local de trabalho, a Entidade Empregadora tentou contactá-la para o número de telefone profissional: não obstante, nunca atendeu ou devolveu as chamadas.*

1.2.10. *No dia 09/07/2021 (2020), a Trabalhadora-Arguida disse à Entidade Empregadora que não tinha justificação para as faltas que tinha vindo a perpetrar.*

1.2.11. *Os dias em que a Trabalhadora-Arguida não compareceu ao trabalho no ano de 2020 nas condições acima descritas foram os seguintes:*

- a) De 26 a 28 de fevereiro, entre as 23:40h e as 07:10h.*
- b) De 2 a 5 de março, entre as 15:20h e as 23:50h.*
- c) De 7 a 10 de março, entre as 07:00h e as 15:30h.*
- d) De 13 a 15 de março, entre as 15:20h e as 23:50h.*
- e) De 25 a 28 de maio, entre as 15:20h e as 23:50h.*
- f) Em 30 e 31 de maio, entre as 07:00h e as 15:30h.*
- g) Em 2 de junho, entre as 07:00h e as 15:30h.*
- h) De 5 a 7 de junho, entre as 15:20h e as 23:50h.*
- i) Em 12 de junho, entre as 07:00h e as 15:30h.*
- j) Em 15 de junho, entre as 00:00h e as 07:10h.*
- k) De 16 a 19 de junho, entre as 23:40h e as 07:10h.*
- l) De 22 a 25 de junho, entre as 15:20h e as 23:50h.*
- m) De 27 a 29 de junho, entre as 07:00h e as 15:30h.*

1.2.12. *As datas de 2020, que infra se descrevem correspondem a dias de descanso semanal da Trabalhadora Arguida:*

- a) Dias 06, 11, 12 e 16 de março.*
- b) Dia 29 de maio.*
- c) Dias 03, 04, 08, 09, 13, 14, 20, 21 e 26 de junho.*

1.2.13. *As datas que infra se descrevem correspondem a dias feriado:*

- a) Dia 01 de junho de 2020, Feriado Municipal.*

b) Dia 10 de junho de 2020.

c) Dia 11 de junho de 2020.

1.2.14. *Uma vez que a Trabalhadora-Arguida integra uma equipa de trabalho que conta com 13 elementos para executar os trabalhos planeados, as suas ausências causam impacto na organização e distribuição do trabalho pelos demais trabalhadores do turno, acarretando assim sobre carregamento dos demais colegas da equipa, uma vez que, como se trata de ausências não comunicadas com antecedência, a Entidade Empregadora não pode planear a substituição da Trabalhadora Arguida, nem a adequação dos serviços a concretizar.*

1.2.15. *As relações laborais existentes entre a aqui Entidade Empregadora e o Trabalhador-Arguido são regidas pelo Código do Trabalho.*

1.2.16. *Assim, é obrigação do Trabalhador Arguido cumprir os deveres que se encontram prescritos no artigo 128.º número 1, do Código do Trabalho.*

1.2.17. *Com relevo para o presente procedimento disciplinar encontra-se prescrito o seguinte dever: Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade (artigo 128.º número 1, alínea b).*

1.2.18. *O artigo 248.º, número 1.º do Código do Trabalho determina que se considera falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.*

1.2.19. *Mais determinando o artigo 253.º do Código do Trabalho (número 1) que a ausência, quando previsível é comunicada ao empregador, acompanhada de motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*

- 1.2.20.** *e (número 2) quando tal antecedência 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.*
- 1.2.21.** *Ainda com relevo para o presente procedimento disciplinar, o número 4 deste artigo 253.º prescreve que a comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.*
- 1.2.22.** *Atendendo ao recorte legal acabado de expor, verifica-se que a Trabalhadora-Arguida estava obrigada a comunicar à Entidade Empregadora que se encontrava impedida de trabalhar em todas as datas supramencionadas.*
- 1.2.23.** *Assim como estava obrigada a comunicar os motivos que levaram a que não comparecesse pontualmente no seu local de trabalho em todos os dias de trabalho mencionados acima,*
- 1.2.24.** *Assim, e porque nada disse a Trabalhadora Arguida violou a obrigação primordial do regime das faltas justificadas: a comunicação da sua ausência antecipadamente, quando a ausência é previsível, assim que lhe seja possível, quando a ausência é imprevisível.*
- 1.2.25.** *E como tal, nos termos das normas acima mencionadas, todas as ausências ao trabalho da Trabalhadora Arguida acima identificadas, são qualificadas como faltas injustificadas.*

- 1.2.26.** *Pelo que, verifica-se que a Trabalhadora-Arguida perpetrou, ao todo 37 faltas injustificadas, no ano de 2020, tendo faltado consecutivamente: 03 dias, entre 06.02.2020 e 28.02.2020; 11 dias consecutivos, entre 02.03.2020 e 15.03.2020; 20 dias consecutivos, entre 25.05.2020 e 29.06.2020.*
- 1.2.27.** *Acresce que a Trabalhadora-Arguida não atende o telefone profissional quando contactada nos dias das ausências, nem devolve as chamadas.*
- 1.2.28.** *Acresce ao antedito que as ausências da Trabalhadora-Arguida causaram prejuízo à Entidade Empregadora: os colegas de trabalho da Trabalhadora-Arguida tiveram, a cada dia que colmatar a ausência da mesma: colegas de trabalho que ficaram mais cansados, e naturalmente com a sensação de injustiça que é a de ter que trabalhar mais porque uma colega não comparece no trabalho, mas não informa desse facto a Entidade Empregadora, que fica assim impedida de se reorganizar de forma a não prejudicar e sobrecarregar os trabalhadores da equipa.*
- 1.2.29.** *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, conforme estabelece o artigo 330.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.30.** *Assim, perante o acabado de expor, a Entidade Empregadora entende ser adequada e proporcional a aplicação da sanção disciplinar de Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação”.*
- 1.3.** Em 15.03.2021, a trabalhadora arguida, através do seu advogado, respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“O ilícito disciplinar que conduziu à apresentação do presente procedimento com intenção de despedimento com justa causa, assenta em factos que se reportam aos meses de março, maio e junho de 2020, sendo o último facto reportado ao dia 29 de junho de 2020.*
- 1.3.2.** *Preceitua o art. 329º do Código do Trabalho, que o procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, e dentro desse mesmo prazo de caducidade deve o trabalhador ser notificado da nota de culpa.*
- 1.3.3.** *Prazo este que se conta a partir do momento em que ocorre a prática da infração se esta tiver caráter instantâneo, ou após findar o último ato que a integra, no caso de infrações continuadas, que se interrompe com a instauração do inquérito prévio e com o recebimento da nota de culpa, nos termos dos artigos 352.º e 353.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.4.** *Ora, os factos não ocorreram conforme consta da nota de culpa, mas ainda que assim tivessem ocorrido, sempre estaria verificada a caducidade do direito.*
- 1.3.5.** *Pois, percorrendo o “Processo Disciplinar” movido à Trabalhadora Arguida, constata-se que não existe qualquer despacho por parte da Entidade Empregadora dando início, formalmente, a um “Inquérito Prévio”, que tivesse interrompido tal prazo.*
- 1.3.6.** *Assim, quando a Trabalhadora Arguida recebeu a nota de culpa, há muito tinham decorrido os 60 dias, desde a prática da última infração que lhe é imputada (29.06.2020). Pois, tanto a Entidade Empregadora como os*

superiores hierárquicos da Trabalhadora Arguida com poderes disciplinares, tomaram conhecimento imediato das ausências ao trabalho por parte da mesma.

- 1.3.7.** *A qual sempre comunicou as referidas ausências, por telefone ao Senhor ..., Chefe da equipa, (que, por sua vez, as comunicou à Senhora ... e à equipa de trabalho), ou por email à Entidade empregadora.*
- 1.3.8.** *Ademais, sendo as imputadas ausências ao trabalho consecutivas, não podia a Entidade Empregadora ignorar as mesmas ao emitir os respetivos recibos de vencimento.*
- 1.3.9.** *E verificada que está a caducidade do procedimento disciplinar, verifica-se a invalidade do mesmo, com as legais consequências.*
- 1.3.10.** *Verifica-se que em sede dos presentes autos a Entidade Empregadora optou por acusar a Trabalhadora — elaborando e emitindo a Nota de Culpa - sem que, para tanto, haja cuidado de recolher substrato probatório.*
- 1.3.11.** *Tal circunstância consubstancia uma verdadeira nulidade, que desde já e para todos os efeitos se argui, determinante da invalidade do processo disciplinar, por manifestamente violadora do direito de defesa e do contraditório e que se impõe ser declarada, determinando-se, também, por este facto, o imediato arquivamento dos autos.*
- 1.3.12.** *O presente procedimento evidencia uma injusta e desajustada tentativa da Arguente despedir a trabalhadora Arguida, sem que, efetivamente, tenha qualquer justa causa.*

- 1.3.13.** *Uma tentativa encapotada, da Entidade Empregadora despedir a Trabalhadora Arguida, pela condição de trabalhadora puérpera. Pois, é do conhecimento a Entidade Empregadora que a Trabalhadora Arguida, foi mãe em 04/01/2021.*
- 1.3.14.** *A Trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço em 01 de Maio de 2017, como ...*
- 1.3.15.** *E à data das imputadas faltas ao trabalho, a Trabalhadora Arguida incorporava a equipa de ..., a qual procedia à ..., composta por 14 elementos.*
- 1.3.16.** *Anteriormente a Trabalhadora Arguida integrava uma equipa de sequenciação, tendo sido colocada na ... no mês de fevereiro de 2020. Onde se encontrava à experiência, em período de aprendizagem das funções que iria desempenhar quando estivesse apta para o efeito.*
- 1.3.17.** *Sucedo que, nos dias 26, 27 e 28 de fevereiro de 2020, a Trabalhadora Arguida viu-se confrontada com a necessidade de se ausentar ao trabalho, para assistência a um filho menor de 12 anos.*
- 1.3.18.** *Desde o início da relação laboral é do conhecimento da Entidade Empregadora, dos superiores hierárquicos e dos colegas de trabalho da Trabalhadora Arguida, que a mesma é mãe solteira de um menor, nascido em 20-01-2015, com o qual reside, estando à sua guarda e cuidados.*
- 1.3.19.** *E que o menor sofre de ..., doença auto-imune, incapacitante, que pertence a um grupo de doenças incomuns, caracterizada pela inflamação das articulações, podendo afetar outros órgãos como o coração ou o tecido*

conjuntivo, provocar febre, erupção cutânea e inchaço dos gânglios linfáticos e que se manifesta em crises de dor aguda.

- 1.3.20.** *Que, tais crises, impedem o menor de se locomover e conseqüentemente de ir à escola, necessitando de cuidados gerais e, em particular de saúde (consistindo na toma da medicação habitual e em exercícios de flexibilidade para o ajudar a aumentar o movimento das articulações).*
- 1.3.21.** *Cuidados estes, que são prestados pela progenitora, ora Arguida, que fica impedida de trabalhar sempre que a doença se manifesta (o que acontece imprevisivelmente).*
- 1.3.22.** *A qual faz um diário da manifestação da doença com vista ao seu controlo pelas entidades médicas, não necessitando, a cada vez, de se deslocar ao médico, dado que existe um tratamento continuado e de controlo permanente. Sendo que desde o início do contrato, é pratica habitual, nas referidas situações, a Trabalhadora Arguida telefonar a informar da necessidade da ausência ao trabalho, o que efetivamente fez nos referidos dias.*
- 1.3.23.** *Sendo, ainda, completamente falso que não tivesse atendido o telefone, nem tivesse devolvido as chamadas à Entidade Empregadora nas vezes em que, eventualmente lhe tenha telefonado.*
- 1.3.24.** *Acresce que, pela Entidade Empregadora, sempre lhe foi garantida a desnecessidade de se deslocar com o menor às urgências ou ao médico, em situações de crise, para obter justificação das faltas – o que seria bastante gravoso para o menor.*

- 1.3.25.** *Prática que se verificou em todos os anos antecedentes. Pelo que, sendo esta a prática habitual, ao longo da relação laboral que já dura há mais de três anos, não pode agora a Entidade Empregadora vir alegar a falta de comunicação e da sua justificação, ao arrepio do princípio da boa-fé pelo qual se devem reger as relações contratuais de trabalho.*
- 1.3.26.** *O n.º 2 do art. 253.º do Código do Trabalho, dispõe que quando a ausência ao trabalho for imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.*
- 1.3.27.** *E não dispondo a lei sobre a forma da comunicação, rege o princípio geral da liberdade da forma, pelo que tal comunicação pode ser feita por qualquer via, nomeadamente por telefone, o que a trabalhadora Arguida fez logo que lhe foi possível.*
- 1.3.28.** *Dispõe, ainda, o n.º 1 do art. 49.º do Código do Trabalho que “O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em casa de doença ou acidente Podendo o empregador, exigir ao trabalhador, prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência, nos termos do n.º 5, al. a) do mesmo artigo, o que a Arguente nunca fez.*
- 1.3.29.** *Acresce que, a Entidade Empregadora podia, também, nos 15 dias seguintes à comunicação, exigir à Trabalhadora Arguida, a prova dos factos invocados para a justificação, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 254.º do Código do Trabalho, o que a Arguente também não fez.*
- 1.3.30.** *E só em caso de incumprimento da comunicação referida nos art.s 49.º e 253.º e da obrigatoriedade de apresentação da prova dos factos invocados para*

a justificação, as ausências ao trabalho poderiam ser consideradas injustificadas (cfr. art.º 254.º n.º 5).

1.3.31. *Pois, ao não exigir qualquer prova para a justificação das faltas, tem de entender-se que, para si (Entidade Empregadora), a comunicação efetuada foi suficiente para se ter por justificada a falta.*

1.3.32. *Dado que os ditames da boa-fé que regem a relação laboral, estão de igual modo presentes quer na exigência de atempada comunicação das faltas por parte do trabalhador, de modo a evitar perturbações do serviço, quer no dever que sobre a entidade empregadora recai de, no prazo legal estipulado, tomar posição sobre as mesmas, habilitando o trabalhador a apresentar as provas.*

1.3.33. *Assim, por força do silêncio da Entidade Empregadora, foram tidas como justificadas na perspetiva da Trabalhadora Arguida que, legitimamente, sempre assim o entendeu.*

1.3.34. *Acresce que, no período que decorreu do dia 02 de março de 2020 ao dia 15 de março de 2020, a Trabalhadora Arguida teve de ficar em casa com o menor, por força do encerramento da Escola frequentada pelo menor, em virtude de se ter detetado um caso positivo de covid 19, o que foi, da mesma forma, devida e atempadamente comunicado à Entidade Empregadora.*

1.3.35. *A qual, relativamente a este período, também não solicitou à Trabalhadora Arguida prova da justificação para a comunicação feita por esta.*

1.3.36. *Sucedede que, no dia 12 de março de 2020, o Governo decretou o encerramento de todas as escolas e creches, ficando a Trabalhadora*

Arguida, a dar apoio ao filho menor de 12 anos, a par das restantes trabalhadoras em condições similares, por imposição do Governo.

1.3.37. *Acresce que a Entidade Empregadora acordou com a comissão de trabalhadores da empresa, que as pessoas abrangidas por essa situação ficavam dispensadas de entregar qualquer justificação, dada a obrigatoriedade do confinamento, tendo a Trabalhadora Arguida confiado na boa-fé da sua Entidade Empregadora.*

1.3.38. *A referida situação estendeu-se ao período compreendido entre o dia 25 de maio e o dia 29 de junho de 2020 e que também foi confirmada pela Trabalhadora Arguida à Entidade Empregadora via email, em resposta ao email que a mesma lhe enviou em 18 de maio de 2020, pelas 12:33, como seguinte teor: "Assunto: Assistência a filhos menores de 12 anos - pedido de feedback - Caro Colega, Anteriormente referiu que pretendia permanecer em casa de forma a dar assistência a filho menor de 12 anos. Desta forma, gostaríamos de saber qual a sua disponibilidade para regressar ao trabalho a partir do dia 25.05.2020. Agradecemos resposta ao email."*

1.3.39. *Ao que a Trabalhadora Arguida respondeu, no mesmo dia, pelas 22:31: "Boa noite. Continuo a requerer a assistência a filho menor de 12 anos, até que o pré-escolar volte efetivamente à normalidade. Atentamente."*

1.3.40. *O que bem evidência e claramente prova, que a Trabalhadora Arguida havia comunicado à Entidade Empregadora todas as ausências ao trabalho nos referidos períodos, quer anteriores quer posteriores a 25 de maio de 2020 e até 29-06-2020.*

- 1.3.41.** *Não podendo ser outro o entendimento a retirar desta troca de emails entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora Arguida, que sempre agiu de boa-fé e sempre confiou na boa-fé da Entidade Empregadora.*
- 1.3.42.** *Sendo imperativo concluir que a Trabalhadora Arguida cumpriu com as suas obrigações de comunicar atempadamente as ausências imputadas e os respetivos motivos, ao contrário do alegado na Nota de Culpa, não podendo tais ausências serem consideradas faltas injustificadas.*
- 1.3.43.** *Desde logo, quanto aos requisitos, impõe-se dizer que nenhum comportamento doloso pode ser assacado à Trabalhadora Arguida, dado que um juízo de culpa não pode deixar de ter em conta a situação pessoal vivida pela trabalhadora.*
- 1.3.44.** *Pois, para além de ter comunicado atempadamente as ausências, sempre terá de a se atender à situação gravemente traumática que a mesma passa com a doença crónica do filho, à prática habitual que é aceite no seio da empresa no que diz respeito à entrega da justificação das faltas, ao encerramento da escola e ao confinamento obrigatório.*
- 1.3.45.** *Por outro lado, as ausências da Trabalhadora Arguida nenhum prejuízo causaram à Entidade Empregadora, pese embora o alegada na nota de culpa.*
- 1.3.46.** *Pois, como supra se referiu, à data, a Trabalhadora Arguida, integrava, à experiência e a título de aprendizagem, a equipa de ..., sendo que ainda não estava apta a assegurar sozinha o respetivo posto de trabalho.*
- 1.3.47.** *Pelo que os colegas de trabalho, mantiveram, rigorosamente o mesmo nível de trabalho que já tinham anteriormente. E nem se pode concluir, nem a*

Entidade Empregadora o alega, que as faltas dadas tenham afetado o ritmo da produção de trabalho e a organização do ciclo produtivo.

- 1.3.48.** *Nem a gerência da empresa fez qualquer advertência ou objeção à Trabalhadora Arguida até à comunicação da nota de culpa, decorridos que são oito meses desde a última falta dada.*
- 1.3.49.** *Também não resulta provado de que forma se tornou imediata e praticamente impossível a relação laboral, quando a mesma se mostrou possível nos oitos meses subsequentes à data da última falta dada pela Trabalhadora Arguida.*
- 1.3.50.** *Acresce que a Arguida foi sempre uma trabalhadora pontual, cumpridora dos deveres a que se encontra adstrita enquanto trabalhadora, acatando com obediência as ordens dadas pelos seus superiores e executando com perfeccionismo as tarefas da sua competência.*
- 1.3.51.** *Nunca violou as normas internas da empresa, nem atuou para fins alheios à atividade desta ou às funções por si exercidas. Foi sempre de trato correto e de bom relacionamento com os seus colegas de trabalho. E nunca sofreu qualquer sanção disciplinar laboral.*
- 1.3.52.** *Razões que, sendo o despedimento a sanção mais gravosa, sempre teria de se considerar excessiva face às circunstâncias alegadas pela Entidade Empregadora.*
- 1.3.53.** *Atento tudo o exposto, a Nota de Culpa é completamente desprovida de fundamento e de prova e, conseqüentemente, inexistente a justa causa para o despedimento da Trabalhadora Arguida. O qual sempre configuraria uma discriminação por motivo de maternidade”.*

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 excepcionais 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 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, a entidade empregadora 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. 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 puérpera ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 12 DE MAIO DE 2021, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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.