

## PARECER N.º 115/CITE/2022

**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 101 - DG/2022

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 12.01.2022, a CITE recebeu da empresa ..., 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.** Em 21.12.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu pessoalmente, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Praticou os seguintes fatos que são infrações laborais, que a sua entidade patronal considera que pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pois faltou injustificadamente ao trabalho neste ano de 2021, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1.2.2.** *Dia 8 de novembro (2ª feira) falta não justificada, - Faltou ao trabalho, avisando pelo whatsapp, às 07:51, que não estava em condições de vir trabalhar não dizendo o porquê.*
- 1.2.3.** *Dia 9 de novembro, - Veio trabalhar, e não apresentou justificação do dia anterior.*
- 1.2.4.** *No final do dia, houve uma pequena reunião de trabalho, devido a reclamações de clientes, aonde foi informada da situação, foi-lhe dito para resolver e melhorar a sua prestação de trabalho.*
- 1.2.5.** *Dia 10 de novembro, falta não justificada- Veio trabalhar, após ter entrado na casa do cliente, passados alguns minutos, começou a chorar e a dizer como estava em estado de ansiedade, que não tinha condições para trabalhar, não falou com a chefia, pediu a colega para comunicar que o marido a iria buscar ao local onde se encontrava para trabalhar. No final do dia mandou mensagem pelo whatsapp a informar que não vinha no dia seguinte, (dia 11 novembro), pois ia tentar uma consulta no médico.*
- 1.2.6.** *Dia 11 de novembro falta não justificada - Comunicou as 19h15n (fora da hora laboral), através do whatsapp que só viria trabalhar segunda feira dia 15 e que tinha consulta médica dia 22 de novembro, sem dar qualquer explicação.*
- 1.2.7.** *Dia 12 de novembro falta não justificada- Não veio trabalhar.*
- 1.2.8.** *Dia 14 de novembro (domingo), O marido comunicou as 22:26 pelo whatsapp que a trabalhadora arguida foi ao hospital acompanhada pela irmã e que quando saísse que diria alguma coisa.*

- 1.2.9.** *Dia 15 de novembro, falta justificada. Não houve nenhum tipo de comunicação/informação e não veio trabalhar.*
- 1.2.10.** *Dia 16 de novembro falta justificada - Não houve nenhum tipo de comunicação/informação e não veio trabalhar, mas ao final da tarde a irmã da trabalhadora arguida, também funcionária da empresa, entregou justificação das faltas dos dias 15/16 de novembro.*
- 1.2.11.** *A entidade empregadora pediu no dia 16 de novembro a justificação das faltas, dos dias 8, 10, 11, 12, 15 e 16, foram só justificadas os dias 15 e 16.*
- 1.2.12.** *Dia 17 de novembro, veio trabalhar, à tarde houve uma pequena reunião, para tentar perceber o que se passava, sem sucesso, a trabalhadora sempre na defensiva dizendo que tem problemas, mas não quis dizer quais.*
- 1.2.13.** *Dia 22 de novembro, foi ao médico e enviou por mail atestado de 3 dias, justificadas até 24/11 de novembro.*
- 1.2.14.** *Dia 26 de novembro, enviou por mail um pedido de adiantamento de férias.*
- 1.2.15.** *Dia 30 de novembro, foi dada resposta ao seu pedido, mas não foi concedido, devido aos últimos acontecimentos.*
- 1.2.16.** *Dia 02 de dezembro, até ao dia 17 de dezembro de 2021, não compareceu ao trabalho.*
- 1.2.17.** *Dia 20 de Dezembro de 2021, compareceu ao trabalho, foi-lhe dito que a informação que nos enviou por mail do início da sua prestação, mencionava dia 21 de dezembro, não estava a entidade patronal a contar com a sua presença, o que quer dizer que já estavam organizadas a equipas para o respetivo dia, e não pode trabalhar individualmente.*

- 1.2.18.** *Sendo que no dia 16 de dezembro, enviou um email a informar que estava grávida e apresentou um exame realizado no Brasil.*
- 1.2.19.** *No mesmo dia foi-lhe pedida a justificação das faltas, o que respondeu que não tinha.*
- 1.2.20.** *No dia 17 apresentou declaração médica de 22 de novembro de 2021, afirmando que a trabalhadora no mês de novembro de 2021, se encontrava a amamentar, (documento recebido com surpresa).*
- 1.2.21.** *A trabalhadora acabou o seu período de amamentação, da sua segunda filha, ao fim de um ano, em 5 de maio de 2021, segundo informação que prestou.*
- 1.2.22.** *Não apresentou justificação das suas faltas de 11 dias seguidos, 2 a 17 de dezembro de 2021, o que levou a uma completa reorganização da gestão e do trabalho, que determinaram prejuízos graves, pois causaram grande transtorno na formação de equipas de trabalho, uma vez que o trabalho na empresa se encontra organizado, por equipas compostas por duas trabalhadoras, sendo que na concretização do trabalho este em casa dos clientes é sempre feito com e por duas trabalhadoras.*
- 1.2.23.** *É justa causa de despedimento as suas 5,5 faltas interpoladas e as suas faltas seguidas, no total de 11 (ainda tendo faltado em 6 de outubro e 30 de setembro de 2021 e não justificou), conforme artigo 351.º, n.º 1, alínea g) do Código do Trabalho, sobre noção de justa causa de despedimento.*
- 1.2.24.** *Assim é entendimento da entidade patronal que com a conduta supra descrita, é impossível a manutenção da relação de trabalho pelo que se instaura o presente processo disciplinar com a finalidade de ser despedida.*

- 1.2.25.** *Sendo que foi muito ponderada a decisão de ser despedida, independente de não ter justificado as suas faltas, pelo que se considera que existirá justa causa, no 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 de que não pode dar este exemplo às outras trabalhadoras, pois é muito importante para esta empresa saber quem se vai apresentar ao trabalho no dia seguinte tendo em vista a formação de equipas de trabalho de duas trabalhadoras.*
- 1.2.26.** *Trata-se, portanto de um comportamento culposos que pela sua gravidade e consequências se manifesta, incompatível com a subsistência do vínculo de trabalho, e como tal, justifica e fundamenta a intenção de despedimento com justa causa baseada no art.º 351.º, n.º 2, alínea g) do Código do Trabalho.*
- 1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora arguida tenha respondido 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, bem como o depoimento da testemunha arrolada 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, 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. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da trabalhadora 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 EM 2 DE FEVEREIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**