

PARECER N.º 165/CITE/2022

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, por facto imputável ao trabalhador, 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 339 - DH/2022

I – OBJETO

- 1.1.** Em 03.02.2022, a CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., 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 29.12.2021, a entidade empregadora enviou ao trabalhador arguido a Nota de Culpa, que este recebeu em 30.12.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Nas datas de 14 e 21 janeiro 2021, 16 março 2021, 13 e 27 abril 2021, 11 e 18 maio 2021, 15 junho 2021, 16 e 17 setembro 2021, e 28 outubro 2021, o Arguido deveria ter cumprido o horário de trabalho das 08h00 às 17h00, com intervalo para almoço.*”

- 1.2.2.** *Nos dias 14 e 21 de janeiro, 16 de março, 13 e 27 de abril, 11 e 18 de maio, 15 de junho, 16 e 17 de setembro e 28 de outubro, o Arguido decidiu unilateralmente não comparecer ao trabalho, no seu posto na Arguente.*
- 1.2.3.** *O Arguido não compareceu ao local de trabalho em dias que antecederam e sucederam dias de descanso e/ou feriado.*
- 1.2.4.** *O Arguido nunca pediu para o efeito qualquer autorização à Arguente para esses afastamentos da Empresa.*
- 1.2.5.** *O Arguido não avisou previa e/ou atempadamente os seus superiores hierárquicos quanto às ausências ao serviço ocorridas nos dias identificados no ponto 1.2.2., e, em relação ao local de trabalho onde exerce a sua prestação debitória.*
- 1.2.6.** *O Arguido não entregou aos seus superiores hierárquicos os respetivos documentos justificativos das faltas por si dadas ao serviço e supra referenciadas.*
- 1.2.7.** *Não o fez aquando das ausências ao trabalho, nem até ao momento.*
- 1.2.8.** *O Arguido também não apresentou qualquer justificação verbal pelas faltas por si dadas ao serviço nos dias identificados no ponto 1.2.2.*
- 1.2.9.** *O Arguido não entregou aos seus superiores hierárquicos os respetivos documentos justificativos dos sucessivos atrasos.*
- 1.2.10.** *Nem antes, nem presentemente, também não apresentou qualquer justificação verbal pelos sucessivos atrasos e ausências inesperadas a seguir identificados¹⁶.*
- 1.2.11.** *No dia 20 janeiro 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*

- 1.2.12.** *No dia 27 janeiro 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.13.** *No dia 01 março 2021, data que antecede o dia de descanso, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.14.** *No dia 3 de março 2021, o Arguido deixou de prestar trabalho às 16h00.*
- 1.2.15.** *No dia 5 de março 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.16.** *No dia 19 de março 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.17.** *No dia 6 de abril 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, das 08h00 às 12h00.*
- 1.2.18.** *No dia 9 de abril 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.19.** *No dia 20 de abril 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, das 08h00 às 12h00.*
- 1.2.20.** *No dia 3 de maio de 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.21.** *No dia 4 de maio de 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, das 08h00 às 12h00.*
- 1.2.22.** *No dia 5 de maio de 2021, o Arguido compareceu no seu local de trabalho apenas às 08h30.*
- 1.2.23.** *No dia 13 de maio de 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*

- 1.2.24.** *No dia 14 de maio de 2021 o Arguido não prestou trabalho das 13h00 às 14h00.*
- 1.2.25.** *No dia 26 de maio de 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.26.** *No dia 02 junho de 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 14h00 às 17h00.*
- 1.2.27.** *No dia 04 de junho de 2021, o Arguido não prestou trabalho no período das 11h00 às 17h00.*
- 1.2.28.** *No dia 14 junho de 2021, o Arguido não prestou trabalho das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.29.** *No dia 18 junho de 2021, o Arguido não prestou trabalho das 09h00 às 11h00.*
- 1.2.30.** *No dia 30 junho de 2021, o Arguido não prestou trabalho tias 10h00 às 17h00.*
- 1.2.31.** *No dia 02 julho 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.32.** *No dia 06 julho 2021, o Arguido não prestou trabalho no período das 10h00 às 17h00.*
- 1.2.33.** *No dia 20 julho 2021, o Arguido não prestou trabalho no período das 08h00 às 13h00.*
- 1.2.34.** *No dia 26 julho 2021, o Arguido não prestou trabalho no período das 16h00 às 17h00.*
- 1.2.35.** *No dia 02 agosto 2021, o Arguido apenas compareceu no seu local de trabalho às 08h30.*

- 1.2.36.** *No dia 04 agosto 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.37.** *No dia 10 agosto 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, das 08h00 às 13h00.*
- 1.2.38.** *No dia 12 agosto 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 14h00 às 17h00.*
- 1.2.39.** *No dia 16 agosto 2021, o Arguido apenas compareceu no seu local de trabalho às 09h00.*
- 1.2.40.** *No dia 19 agosto 2021 o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 15h00 às 17h00.*
- 1.2.41.** *No dia 23 agosto 2021, o Arguido apenas compareceu no seu local de trabalho às 12h30.*
- 1.2.42.** *No dia 27 agosto 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 15h30 às 17h00.*
- 1.2.43.** *No dia 29 setembro 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.44.** *No dia 13 outubro 2021 o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, comparecendo ao trabalho apenas às 12h30.*
- 1.2.45.** *No dia 20 outubro 2021. o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 13h00 às 17h00.*
- 1.2.46.** *No dia 29 novembro 2021, data que sucede dia de descanso, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 08h00 às 12h00.*

- 1.2.47.** *No dia 07 dezembro 2021, em data que antecede dia de feriado, o Arguido não prestou trabalho no período da tarde, das 14h00 às 17h00.*
- 1.2.48.** *No dia 21 dezembro 2021, o Arguido não prestou trabalho no período da manhã, das 08h00 às 12h00.*
- 1.2.49.** *O Arguido não apresentou justificadas razões à Arguente para o comportamento descrito nos pontos anteriores.*
- 1.2.50.** *De 14 janeiro 2021 a 21 dezembro 2021, durante o período em devia desempenhar a sua atividade, o Arguido ausentou-se do local de trabalho, de forma interpolada, pelo menos, por mais de 10 dias, sem autorização, sem qualquer aviso prévio e sem apresentar qualquer justificação documental ou verbal à Arguente ou aos seus superiores hierárquicos.*
- 1.2.51.** *Estas ausências físicas do Arguido do seu posto de trabalho, configuram materialmente faltas não justificadas ao trabalho. Foram, por isso, consideradas e processadas pela Arguente como injustificadas.*
- 1.2.52.** *Por diversas vezes, ao longo de 2021, a chefia do Arguido avisou-o da necessidade de ser assíduo e pontual.*
- 1.2.53.** *Advertiu-o de que não poderia ausentar-se do seu local de trabalho sem aviso antecipado à chefia.*
- 1.2.54.** *De 14 janeiro 2021 a 21 dezembro 2021, o Arguido incumpriu, de forma reiterada, o seu horário de trabalho, redundando no cometimento de, pelo menos, 13 faltas interpoladas sem justificação, adicionando os sucessivos atrasos que perfizeram o período diário de trabalho (totalizando cerca de 106 horas).*

- 1.2.55.** *Quando o absentismo injustificado do Arguido teve lugar, verificaram-se perturbações no planeamento diário a realizar.*
- 1.2.56.** *A Arguente foi obrigada a solicitar aos (às) demais trabalhadores (as) que desempenhassem simultaneamente as funções atribuídas ao Arguido, tendo em vista compensar o incumprimento da prestação devida daquele.*
- 1.2.57.** *Determinou nas chefias e colegas um esforço acrescido, nomeadamente com alterações súbitas de escalas e trabalho suplementar.*
- 1.2.58.** *As ausências injustificadas do Arguido implicaram que as tarefas não realizadas tivessem sido efetuadas pelos(as) restantes colegas, o que motivou reajustamento dos horários de outros trabalhadores da Empresa, sobrecarga de tarefas e, bem assim, o não cumprimento do plano diário de execução de trabalhos.*
- 1.2.59.** *Verificou-se, em consequência, a diminuição dos ritmos produtivos da equipa onde o Arguido se encontra adstrito.*
- 1.2.60.** *Por outro lado, o absentismo injustificado, atrasos sucessivos e ausências inesperadas a meio da jornada de trabalho por parte do Arguido, tem comprometido a união e sentido de equipa existente no grupo de trabalho em que aquele está inserido.*
- 1.2.61.** *No que respeita ao impacto financeiro, as ausências do Arguido geram aumento de custos adicionais com os reforços extraordinários, por forma à Arguente cumprir as horas mensais obrigatórias contratualizadas com o seu cliente ...*

- 1.2.62.** *Compromete igualmente a imagem da Arguente junto do seu cliente, a qual é periodicamente auditada e a qualidade do serviço avaliado, podendo originar a perda do contrato.*
- 1.2.63.** *O Arguido tem conhecimento das normas e procedimentos implementados pela Arguente no seu local de trabalho.*
- 1.2.64.** *O Arguido sabe que sempre que não comparece ao serviço tem de avisar prévia e atempadamente os seus superiores hierárquicos, bem como conferir e/ou oferecer o respetivo documento justificativo de ausência ao serviço.*
- 1.2.65.** *O Arguido sabe que sempre que prevê atrasar-se ao serviço tem de avisar prévia e atempadamente os seus superiores hierárquicos, bem como conferir e/ou oferecer o respetivo documento justificativo do atraso ao serviço.*
- 1.2.66.** *Com a conduta descrita nos pontos precedentes, indiciariamente, o Arguido mostrou desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício das funções a que está afeto, uma vez que, durante dias (consecutivos), alegadamente praticados atos de forma repetida, ausentou-se do serviço, sem qualquer justificação.*
- 1.2.67.** *Com efeito, a demonstrar-se a atuação imputada), total ou parcialmente, o Arguido incumpriu deveres laborais aos quais se encontra adstrito, designadamente:*
- 1.2.68.** *O dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade (consagrada no Artigo 128.º, n.º 1, alínea b). do Código do Trabalho):*

- 1.2.69.** *Os deveres de zelo e diligência (consagrado no Artigo 128.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho);*
- 1.2.70.** *O dever de cumprir as ordens e instruções do Empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina no trabalho (consagrado no Artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho);*
- 1.2.71.** *O dever de promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa (consagrado no Artigo 128.º, n.º 1, alínea b), do Código do Trabalho;*
- 1.2.72.** *O dever de obediência (consagrado no Artigo 128.º, n.º 2 do Código do Trabalho);*
- 1.2.73.** *O dever geral de proceder de boa fé (consagrado no Artigo 126.º n.º 1, do Código do Trabalho).*
- 1.2.74.** *Por tudo o que antecede, a confirmarem-se, total ou parcialmente, os factos imputados, será de concluir que os comportamentos desconformes do Arguido, supra descritos na presente Nota de Culpa, pela sua gravidade e consequências, são de molde a comprometer irremediável e definitivamente o mínimo de confiança que deve existir na relação laboral entre uma Empresa e um seu Trabalhador - e, nessa medida, são suscetíveis de constituir justa causa de despedimento, nos termos do disposto no Artigo 351.º, n.ºs 1, 2, alínea g), e n.º 3. do Código do Trabalho"*
- 1.3.** Em 11.01.2022, o trabalhador arguido respondeu à nota de culpa, refutando as acusações aí descritas e concluindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *"Verifica-se, no entanto, no caso da presente nota de culpa que nenhuma consequência graves vêm descritas na acusação, razão porque, do*

presente processo disciplinar nunca poderá resultar o despedimento do arguido.

- 1.3.2.** *Não só a nota de culpa não retrata com fidelidade o que realmente se passou, mas também do presente processo disciplinar não poderá nunca resultar a aplicação ao arguido da sanção de despedimento com fundamento em justa causa, que a nota de culpa não fundamenta.*
- 1.3.3.** *Deverá o presente processo disciplinar ser arquivado sem que dele decorram quaisquer sanções contra o arguido”.*

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 pela entidade empregadora, apesar de indicarem faltas injustificadas não demonstram ser aquelas de que vem acusado o trabalhador arguido 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 do trabalhador arguido, 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 do trabalhador arguido, 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 do trabalhador arguido.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa do trabalhador no gozo de licença parental ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de paternidade.

APROVADO EM 2 DE MARÇO DE 2022, 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.