

PARECER N.º 439/CITE/2022

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 1805 - DL/2022

I – OBJETO

- 1.1.** Em 26.05.2022, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora 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.** Em 03.05.2022, a entidade empregadora enviou, via email, à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A entidade empregadora dedica-se, entre outras atividades, à prestação de serviços de suporte em tecnologias de informação.*
 - 1.2.2.** *A trabalhadora Arguida está ao serviço da empresa desde 26 de Janeiro de 2018 e encontra-se afeta ao centro de competências global da Entidade Empregadora e exerce funções na equipa dedicada à prestação de serviços de suporte a utilizadores da cliente ..., nomeadamente através do serviço de atendimento telefónico.*

- 1.2.3.** *Para o cabal exercício das suas funções, a Entidade Empregadora disponibilizou à trabalhadora arguida equipamentos de trabalho, nomeadamente um computador portátil e auscultadores com microfone que lhe permitem receber chamadas.*
- 1.2.4.** *A Trabalhadora Arguida realiza a sua atividade em regime de teletrabalho, cumprindo um período normal de trabalho de 8 horas por dia e de 40 horas por semana, beneficiando atualmente de dispersa de duas horas diárias para amamentação.*
- 1.2.5.** *Quando a Trabalhadora arguida iniciou funções na empresa foi-lhe fornecido acesso a Intranet, bem como as políticas internas, incluindo a política de ausências e atrasos, nos termos dos quais a empresa apenas considera justificadas as faltas que forem devidamente informadas à empresa, justificadas com documento comprovativo fornecido pelo trabalhador ou justificadas nos termos previstos na Lei, de acordo com a secção 2.1 da referida política.*
- 1.2.6.** *Para além disso, a Trabalhadora Arguida foi informada dos requisitos necessários à justificação de faltas, nomeadamente a necessidade de informar, justificar e apresentar documento comprovativo, quando iniciou funções ao serviço da Entidade Empregadora.*
- 1.2.7.** *Sucedeu que a trabalhadora Arguida tem violado de forma reiterada o seu dever de assiduidade, dado que esteve ausente nos seguintes dias do presente ano de 2022: 5 e 10 de janeiro, 18, 21 e 22 de fevereiro e 13, 18 a 22 de abril.*
- 1.2.8.** *A trabalhadora arguida não informou antecipadamente a Entidade Empregadora de nenhuma das referidas ausências, nem apresentou*

nenhuma justificação para tais ausências, pelo que a Entidade Empregadora considerou tais faltas injustificadas.

- 1.2.9.** *O comportamento da Trabalhadora Arguida, que tem carácter continuado é muito grave e demonstra um desinteresse repetido pelo cumprimento do dever de assiduidade a que se encontra adstrita.*
- 1.2.10.** *As ausências da trabalhadora arguida tiveram impacto negativo na normal atividade da Entidade Empregadora.*
- 1.2.11.** *O comportamento da Trabalhadora arguida fez ainda com que a Entidade Empregadora corresse o risco de incumprir o contrato de prestação de serviços para a cliente, no âmbito da qual a trabalhadora arguida presta a sua atividade.*
- 1.2.12.** *As ausências entre 18 e 22 de abril ocorreram em dias consecutivos.*
- 1.2.13.** *As ausências ao trabalho nos dias 10 de janeiro, 18 e 21 de fevereiro, 18 e 22 de março ocorreram imediatamente antes ou depois de dias de descanso semanal.*
- 1.2.14.** *Com a prática dos factos acima descritos, a Trabalhadora Arguida violou de forma continuada os deveres de (i) assiduidade e pontualidade. (ii) de realizar o trabalho com zelo e diligência e (iii) de executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.15.** *Face à importância dos referidos deveres de assiduidade e pontualidade, ficou previsto no contrato de trabalho que a sua violação reiterada e culposa por parte da trabalhadora arguida constituiria justa causa de despedimento (cláusula nona, numero quatro, do contrato de trabalho).*

- 1.2.16.** *O comportamento descrito da trabalhadora Arguida, pela sua gravidade e consequência, configura justa causa de despedimento, nos termos da referida cláusula nona, número quatro, do contrato de trabalho, do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho e da alínea g) do n.º 2 do mesmo artigo”.*
- 1.3.** Não consta do presente processo disciplinar que a trabalhadora arguida tenha respondido à nota de culpa, que lhe foi enviada, via mail, em 03.05.2022.

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. A nota de culpa não apresenta documentos demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida, 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. Acresce o facto de não constar do processo qualquer indagação por parte da entidade empregadora, no sentido de saber se tais ausências estavam ou não relacionadas com o estado de lactância da trabalhadora arguida.
- 2.8. 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 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.
- 2.9. 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 lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 22 DE JUNHO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.