

PARECER N.º 914/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 4592 - DL/2022

I – OBJETO

- 1.1.** Em 21.11.2022, a CITE recebeu da Senhora Drª ..., em representação da, 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 24.10.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empregadora é uma sociedade comercial, sob a forma anónima, que encabeça o vulgarmente denominado ... (doravante ...), configurando a sua holding, responsável pela prestação de serviços centrais a todas as empresas operativas do Grupo, de forma a que estas possam centralizar a sua atividade na prestação de cuidados de saúde, especializando-se nas suas concretas áreas de atuação.*

- 1.2.2.** *Por contrato de trabalho outorgado a 11 de dezembro de 2017, foi a trabalhadora visada admitida ao serviço da sociedade comercial ..., por contrato de trabalho, a termo certo, convolado em contrato sem termo, no passado dia 11 de junho de 2019;*
- 1.2.3.** *Por acordo de cessão da posição contratual, assumiu a qualidade de empregadora a sociedade comercial ..., entretanto incorporada, par fusão, na sociedade ..., doravante empregadora ou entidade patronal.*
- 1.2.4.** *A trabalhadora visada exerce assim, desde 11 de dezembro de 2017, funções junto do Grupo em causa, por conta e direção desta, com a categoria profissional de ..., afeta ao Serviço de ..., desde 17 de setembro de 2019.*
- 1.2.5.** *Desde 19.11.2021. que a trabalhadora visada executa as suas funções em horário reduzido (6 horas), par conta da licença de amamentação de que beneficia.*
- 1.2.6.** *As funções da trabalhadora visada, inerentes a sua categoria profissional, integram o exercício de todos os trabalhos associados ao setor administrativo, mormente, do serviço de ... a que esta afeta, bem como outras funções que, dentro das suas aptidões e competências com aquela se relacionem.*
- 1.2.7.** *A trabalhadora visada, com a outorga do referido contrato de trabalho, obrigou-se por força da lei e do referido contrato, a desempenhar com zelo e diligência as funções para que foi contratada, respeitando e obedecendo a empregadora, au a superior hierárquico, no que concerne a boa execução, organização e disciplina no trabalho.*

- 1.2.8.** *Bem como a pautar a sua conduta pelo respeito ao seu superior hierárquico, aos seus colegas de trabalho e às demais pessoas com que se relacione no exercício da sua atividade profissional, agindo com urbanidade e probidade.*
- 1.2.9.** *Ao fim de quase cinco anos ao serviço do ..., e dada a especial missão do mesmo, que se pauta pela prestação de serviços de saúde e pelo bem-estar e satisfação de todos os seus utentes, a trabalhadora visada bem sabe a especial diligência que lhe é exigida no exercício das suas funções.*
- 1.2.10.** *Aliás, todos os trabalhadores da empregadora sabem que devem respeitar e tratar com urbanidade e probidade todas as pessoas com quem se relacionem no exercício das suas funções e cumprir, com rigor e uma diligência acrescida as funções de que são incumbidos, designadamente, a prestação de um serviço atempado e rigoroso aos utentes que recorrem ao Grupo em causa.*
- 1.2.11.** *Sucede, porém, que a trabalhadora visada tem vindo a violar, de forma reiterada e contínua, o dever de assiduidade a que está adstrita.*
- 1.2.12.** *Não obstante a trabalhadora visada saber que a sua falta de assiduidade prejudica gravemente o funcionamento do departamento a que esta afeta, e, dessa forma, os seus colegas, mas – sobretudo - os utentes que contactam o ... para obter cuidados de saúde, a verdade é que a trabalhadora mantém diversos e sucessivos comportamentos que indiciam o incumprimento de vários deveres laborais a que a mesma está legal e contratualmente obrigada, não se afigurando expectável que altere esta conduta omissiva e prejudicial à empregadora.*

1.2.13. *Desde o início do ano de 2022 até à presente data, a trabalhadora visada faltou (total ou parcialmente) à sua jornada de trabalho por diversas vezes.*

1.2.14. *A falta de assiduidade da trabalhadora é prática reiterada e não se encontra devidamente justificada.*

1.2.15. *Analizados os registos de presença da trabalhadora visada desde o início do presente ano de 2022, resulta que a trabalhadora visada faltou, sem aviso prévio nem justificação, nos seguintes dias:*

- i. A 02h50m da jornada de trabalho do dia 17/01/2022;*
- ii. A 01h50m da jornada de trabalho do dia 08/03/2022;*
- iii. A 00h50m da jornada de trabalho do dia 15/03/2022;*
- iv. A 03h45m da jornada de trabalho do dia 18/03/2022;*
- v. A 03h40m da jornada de trabalho do dia 23/03/2022;*
- vi. A 03h40m da jornada de trabalho do dia 25/03/2022;*
- vii. A 02h00m da jornada de trabalho do dia 31/03/2022;*
- viii. A toda a jornada do dia 23/05/2022;*
- ix. A toda a jornada do dia 25/05/2022;*
- x. A 03h00m da jornada de trabalho do dia 15/06/2022;*
- xi. A 03h00m da jornada de trabalho do dia 17/06/2022;*
- xii. A 02h00m da jornada de trabalho do dia 20/06/2022;*
- xiii. A 03h00m da jornada de trabalho do dia 01/07/2022;*
- xiv. A toda a jornada do dia 04/07/2022;*
- xv. A 03h00m da jornada de trabalho do dia 17/08/2022;*
- xvi. A 00h20m da jornada de trabalho do dia 19/08/2022;*
- xvii. A toda a jornada do dia 26/08/2022;*
- xviii. A 03h00m da jornada de trabalho do dia 16/09/2022;*
- xix. A 01h00m da jornada de trabalho do dia 21/09/2022;*

xx. A toda a jornada do dia 07/10/2022;

- 1.2.16.** *Assim, nesta data, a trabalhadora já faltou – injustificadamente - no ano de 2022, a 64h95m, o que equivale a cerca de 11 dias de trabalho, o que mostra uma total indiferença pelo bom funcionamento do serviço a que a mesma esta afeta.*
- 1.2.17.** *Tal comportamento já se verificava antes da licença de maternidade da trabalhadora e manteve-se, após o seu regresso ao trabalho, em 19-11-2021, pelo que as ausências injustificadas superam, em larga medida, as já enunciadas supra.*
- 1.2.18.** *Desde o regresso da licença de maternidade (19-11-2021) até ao termo do ano de 2021, a trabalhadora faltou, sem aviso prévio nem justificação, a toda a jornada de trabalho do dia 29-11-2021.*
- 1.2.19.** *Estas ausências injustificadas obrigam a que o Serviço de ... tenha uma performance deficitária, não conseguindo atender o volume de chamadas que deveria, apesar da sobrecarga dos colegas da trabalhadora visada, adveniente das faltas injustificadas da mesma.*
- 1.2.20.** *Mais resultou que a trabalhadora visada tem ainda dois registos de atraso, no ano em curso, embora a falta de assiduidade seja manifestamente prevalecente sobre as duas situações de falta de pontualidade.*
- 1.2.21.** *A trabalhadora visada integra uma equipa de trabalho que funciona, permanentemente, em atendimento ao público, na sua maioria doentes, pelo que as suas faltas e atrasos durante a jornada de trabalho, além de consubstanciarem manifesto incumprimento dos seus deveres laborais,*

prejudicam, de forma direta e séria, a forma de organização daquela equipa, obrigando a que os colegas façam o trabalho não cumprido pela trabalhadora visada e que, por causa imputável à mesma, não cumpram as métricas de atendimento que deveriam, subvertendo-se - consequentemente - a lógica de trabalho implementada no setor de ..., falhando o objetivo de atendimento atempado de doentes.

- 1.2.22.** *Motivo pelo qual o comportamento da trabalhadora visada prejudica a empregadora em termos patrimoniais diretos (perdendo o cliente para determinado ato médico pretendido, e, possivelmente para atos futuros) e ainda, em termos reputacionais, mormente, no que respeita à qualidade de serviço de atendimento telefónico disponibilizado.*
- 1.2.23.** *A trabalhadora visada, no cumprimento das funções que desempenha, demonstrou total desrespeito pelas regras que regem a atividade da empregadora, desobedecendo de forma reiterada a obrigação de assiduidade que sobre ela impende.*
- 1.2.24.** *A trabalhadora visada, como qualquer outra trabalhadora, tem a obrigação geral de cumprir as ordens e instruções dos seus superiores hierárquicos, respeitar as regras internas de funcionamento da empregadora, e abster-se de praticar atos contrários a estas e à lei.*
- 1.2.25.** *A trabalhadora visada sabe que os seus comportamentos, acima descritos, assumem caráter de ilícito disciplinar.*
- 1.2.26.** *Este comportamento culposo, exclusivamente imputável à trabalhadora visada, fez quebrar a relação de confiança que deve existir entre*

trabalhadora e entidade patronal, pondo em risco, de forma séria e imediata, a continuação da relação de trabalho.

1.2.27. *Por outro lado, e não obstante os registos de faltas do ano em curso, a trabalhadora visada já adotava comportamento similar antes da licença de maternidade, mantendo uma falta de assiduidade reiterada, após o seu regresso ao trabalho.*

1.2.28. *A trabalhadora visada não tem registo de antecedentes disciplinares.*

1.2.29. *Com a sua conduta, a trabalhadora visada violou diversos deveres a que estava obrigada de acordo com o seu contrato de trabalho e da legislação de direito do trabalho, nomeadamente o previsto nas alíneas a), b), c), e), h) do n.º 1, e no n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

1.2.30. *A atuação da trabalhadora visada concretizou-se, assim, nas seguintes condutas: Desobediência, de forma reiterada, às ordens e diretrizes dadas pelo responsável hierarquicamente superior; Violação reiterada do dever assiduidade, consubstanciada em faltas não justificadas ao trabalho, cujo número já atingiu, no ano civil em curso, mais de dez faltas interpoladas, constituindo, por isso, justa causa de despedimento, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho; Falta de zelo e diligência no cumprimento das tarefas que lhe são entregues pelo seu superior hierárquico, demonstrando desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que esta afeto.*

- 1.2.31.** *Tal comportamento, reiterado e culposo, da trabalhadora visada, pela sua gravidade e consequências, configura um ilícito disciplinar sancionável nos termos do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Na resposta à Nota de Culpa, de 13.11.2022, a trabalhadora arguida refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Após ter rececionado a vossa carta no passado dia 28 de outubro de 2022 referente a um processo disciplinar que me foi instaurado, venho apelar-vos que me seja dada uma oportunidade de poder continuar a trabalhar no vosso grupo e representar a clínica que eu tanto admiro.*
- 1.3.2.** *Passei por uma gravidez na pandemia, o isolamento, após o parto enfrentei o início de uma depressão, tendo ainda de saber lidar com a questão de bullying pela qual o meu filhote de 7 anos estava a passar, e que descuravam na escola.*
- 1.3.3.** *Passei a ausentar-me para o poder ir vigiar e ir visitar na escola dele.*
- 1.3.4.** *Quis ter momentos sozinha em que queria que ele visse que eu estava lá para ele, e não ter mais o sentimento de culpa pelo que se passava.*
- 1.3.5.** *Depois passei por um processo de dificuldade económica e de venda da casa, que finalmente aconteceu agora, de forma a não ter de a entregar ao banco.*
- 1.3.6.** *Mudei o meu filho de escola, entretanto e também isso mudou, ele é feliz finalmente.*

- 1.3.7.** *As coisas estão todas a ganhar o seu rumo e estou a conseguir organizar-me a mim mesma.*
- 1.3.8.** *Durante muito tempo e até há pouco atrás senti que não fazia falta, não davam pela minha ausência e que não era valorizada e daí também todo este desprender com a vida e com o próprio trabalho.*
- 1.3.9.** *Mas a vida tem valor e eu estou a querer conquistar o meu.*
- 1.3.10.** *Venho desta forma apelar-vos, se possível, a que me seja dada uma nova oportunidade de poder realmente mostrar que as coisas estão a mudar e podem continuar a pertencer à minha equipa, ao ...*
- 1.3.11.** *Entendo todo o vosso desagrado com esta conduta, mas peço que me seja atribuída assim uma pena não tao gravosa”.*

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 os depoimentos das duas testemunhas inquiridas, 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 lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 06 DE DEZEMBRO 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.