

PARECER N.º 174/CITE/2023

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 555-DG/2023

I – OBJETO

1.1. No dia 31 de janeiro de 2023, a entidade empregadora ... remeteu à CITE, 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. No expediente remetido à CITE refere a entidade empregadora que:

“(...)”

1. A Trabalhadora ... desempenha as funções de auxiliar de produção desde 1 de junho de 2022.

2. Em outubro de 2022, a Trabalhadora entregou à entidade empregadora documento a atestar licença por gravidez de risco.

3. Sucede que, a 19 de dezembro de 2022, foi enviado por parte da entidade empregadora à Trabalhadora ... uma Nota de Culpa com intenção expressa de despedimento por facto imputável ao trabalhador — conf. doc. 1 que agora se anexa e se dá por integralmente reproduzido.

4. Nomeadamente pelo facto de, no ano de 2022, a trabalhadora ter faltado 17 vezes injustificadamente ao trabalho.

5. Cumprindo o preceito da al. a) do n.º 3 do art. 63º do CT, junto se envia a presente missiva, prévia à comunicação a enviar à trabalhadora comunicando o despedimento com justa causa nos termos do n.º 1 e da al. g) do n.º 2 do art. 351º do Código do Trabalho. (...)”

1.3. A Nota de Culpa foi remetida à trabalhadora no dia 19 de dezembro de 2022, nos seguintes termos:

“(...) Nos termos legais aplicáveis, junto se envia a Nota de Culpa deduzida no âmbito do Processo Disciplinar que lhe foi instaurado.

Atento o disposto no art. 355º do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo, devendo para o efeito contactar o escritório do instrutor, Dr. ..., sito na ..., através do contacto telefónico ..., com pelo menos dois dias de antecedência. Dentro do mesmo prazo (10 dias úteis) dispõe ainda V. Exa. da faculdade de apresentar por escrito a sua defesa, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que entender necessárias para a descoberta da verdade. A defesa deve ser remetida para as instalações da entidade patronal. Mais se informa que, tal como consta da Nota de Culpa, a provarem-se os factos de que é acusada, é intenção

da ..., aplicar uma das sanções disciplinares previstas no Código do Trabalho, nomeadamente o despedimento com justa causa (...)."

1.4. Da Nota de Culpa, assinada pelo instrutor do processo disciplinar, consta nomeadamente o seguinte:

"(...)

1.º

A instauração do presente processo disciplinar foi solicitada pela sociedade "...", sociedade comercial, com sede na ..., contra a trabalhadora ao seu serviço ...

2.º

A trabalhadora arguida não desempenha, nem desempenhou, quaisquer funções como membro dos corpos gerentes de associações sindicais, da comissão de trabalhadores ou como delegado sindical.

3º

A Trabalhadora arguida desempenha as funções de auxiliar de produção sendo o seu local de trabalho na sede da empresa.

4º

dando-se como provado, será sempre passível de aplicação de uma sanção disciplinar, entre elas o despedimento com justa causa. Com base em análises factuais, elabora-se a presente Nota de Culpa, nos termos e com os efeitos previstos no artigo 353º n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009, imputando-se a Trabalhadora arguida os seguintes comportamentos:

a) A trabalhadora arguida tem vindo, desde a sua ligação à entidade empregadora, a faltar de forma reiterada injustificadamente ao trabalho;

b) Relativamente ao ano de 2022 verifica-se que a trabalhadora arguida faltou injustificadamente nos seguintes dias:

- 17 de agosto (1 dia);
 - 21 de setembro (1 dia);
 - 25 de setembro (1 dia);
 - 2 de outubro (1 dia);
 - 11 de outubro a 19 de outubro (7 dias consecutivos);
 - 23 de outubro a 30 de outubro (6 dias consecutivos).
- e) Ao longo do ano de 2022 verifica-se a existência de cinco faltas seguidas bem como mais de dez faltas interpoladas.

d) Assim, ao longo do ano civil de 2022 a trabalhadora arguida faltou, injustificadamente, por 17 vezes.

e) Reitera-se que as faltas supra escrutinadas são **TODAS INJUSTIFICADAS**;

5º

Com o seu comportamento, a Trabalhadora arguida afeta o bom funcionamento da empresa.

Acresce que, agiu sempre de forma livre e consciente da prática dos factos supra relatados.

A sua conduta revela extrema falta de zelo e diligência no exercício das suas funções, não podendo a entidade empregadora tolerar este tipo de condutas por parte dos seus colaboradores.

6.º

O comportamento descrito e imputado a Trabalhadora arguida contraria os deveres que lhe são impostos pelas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art. 128º do Código do Trabalho, a saber:

a) Respeitar e tratar o empregador (...) com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade,

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

7º

Analogamente, com tais condutas, a Trabalhadora arguida violou a relação de confiança imperativa à relação de trabalho.

8.º

O que, pela sua gravidade e consequência, é suscetível de aplicação de sanção disciplinar, nos termos do art.º 328º do Código de Trabalho, nomeadamente, suscetível de constituir justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351º, n.º 1 e 2 alínea g) do Código de Trabalho, designadamente 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.

9º

Tais comportamentos são nitidamente culposos e foram conscientemente praticados.

10.º

Considera-se que o comportamento da Trabalhadora arguida,

Assim, remete-se uma cópia da presente Nota de Culpa a Trabalhadora arguida. Esta pode, em cumprimento do disposto no n.º 6 do art. 329º do Código do Trabalho, ser ouvido a respeito dos factos que lhe são imputados.

De acordo com o art. 355º do Código do Trabalho, dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à Nota de Culpa, deduzindo os elementos que ache relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. (...)"

- 1.5. A CITE desconhece se a trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa, porquanto do expediente não consta comprovativo de que tenha sido recebido;
- 1.6. Aliás, do expediente remetido à CITE não consta sequer comprovativo que a mesma tenha sido enviada.
- 1.7. Não consta igualmente do expediente que trabalhadora tenha apresentado resposta à Nota de Culpa.
- 1.8. O processo vem instruído com os seguintes documentos:
 - Carta dirigida à trabalhadora;
 - Nota de Culpa;
- 1.9. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevo para a presente apreciação.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O processo foi remetido nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Cabe à CITE nos termos e para os efeitos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua Lei Orgânica atual, “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”.
- 2.2. 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.

- 2.2.1.** 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;”.
- 2.2.2.** 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 atividade profissional.
- 2.3.** Em sintonia com o princípio comunitário da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres a Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.4.** Em conformidade, 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.
- 2.5.** Importa ainda salientar que, nos termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, “Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento”, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

- 2.6.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente previstos. A Nota de Culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infrações indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.
- 2.7.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário. Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.
- 2.8.** Constitui justa causa de despedimento todo comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Na apreciação da justa causa, deve atender-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 (cf. artigo 351.º, n.º 1 e n.º 3 do Código do Trabalho).
- 2.9.** O n.º 2 do sobredito artigo 351º do citado Código do Trabalho, enuncia um elenco de comportamentos passíveis de constituir justa causa de despedimento, e em concreto, no que ao caso em apreço diz respeito, refere a alínea g) que: “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”.

- 2.10.** O Acórdão do STJ de 06.03.2019, Processo n.º 14897/17.1T8LSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt refere que: “ (...) O conceito de justa causa integra, segundo o entendimento generalizado tanto na doutrina, como na jurisprudência, três elementos: a) um elemento subjetivo, traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por ação ou omissão; b) um elemento objetivo, traduzido na impossibilidade da subsistência da relação de trabalho; c) o nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. O referido conceito carece, em concreto, de ser preenchido com valorações. Esses valores derivam da própria norma e da ordem jurídica em geral. O legislador, no n.º 2, do art.º 351.º, do Código do Trabalho, complementou o conceito com uma enumeração de comportamentos suscetíveis de integrarem justa causa de despedimento. De qualquer forma, verificado qualquer desses comportamentos, que constam na enumeração exemplificativa, haverá sempre que apreciá-los à luz do conceito de justa causa, para determinar se a sua gravidade e consequências são de molde a inviabilizar a continuação da relação laboral (...)”.
- 2.11.** Nas palavras de Monteiro Fernandes Monteiro, em Direito do Trabalho (8.ª Ed, Vol. I, p. 461), verificar-se-á “(...) a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador. Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artigo 762.º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento. Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposo do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. Artigo 367.º do CT”.

- 2.12.** É, por isso, jurisprudência praticamente uniforme (cf. o Acórdão do STJ de 15.02.2006, Processo n.º 05S2844, disponível em www.dgsi.pt) 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 351.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.13.** Assim refere o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 21.02.2020, referente ao processo 3121/18.0T8BRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “nas faltas não justificadas ao trabalho cujo número atinja em cada ano civil, cinco consecutivas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco, não se deve entender como assente que essas faltas dispensam a verificação dos restantes pressupostos da justa causa – por se tratarem de factos notórios - mas antes, que essas faltas configuram uma “(...) presunção – ilidível – de que tais ausências provocaram os tais danos ou riscos graves, podendo o trabalhador demonstrar que os mesmos não ocorreram, em absoluto ou foram diminutos ou moderados, bastando pensar em situações de avaria da máquina com que trabalhava – ou de outras a montante da sua, na cadeia de produção – durante, pelo menos, parte do período de cinco dias em que não compareceu ou da inexistência de trabalho, por não haver encomendas a satisfazer, durante todos ou alguns desses dias (...)”.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** No caso concreto, a trabalhadora vem acusada de, desde a sua ligação à entidade empregadora, faltar de forma reiterada injustificadamente ao trabalho, sendo que no ano de 2022 a trabalhadora arguida faltou injustificadamente nos dias 17 de agosto (1 dia), 21 de setembro (1 dia); 25 de setembro (1 dia); 2 de

outubro (1 dia); 11 de outubro a 19 de outubro (7 dias consecutivos); e 23 de outubro a 30 de outubro (6 dias consecutivos).

- 2.16.** Verificando-se a existência de, ao longo do ano de 2022, cinco faltas seguidas bem como mais de dez faltas interpoladas, totalizando 17 faltas, todas injustiçadas.
- 2.17.** Na ótica da entidade empregadora, com este comportamento a trabalhadora afetou o bom funcionamento da empresa, tendo agido sempre de forma livre e consciente revelando extrema falta de zelo e diligência no exercício das suas funções.
- 2.18.** A entidade empregadora entende que não pode tolerar este tipo de condutas por parte dos seus colaboradores e que o comportamento descrito contraria os deveres que lhe são impostos à trabalhadora pelas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art. 128º do Código do Trabalho, a saber, o dever de respeitar e tratar o empregador (...) com urbanidade e probidade, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 2.19.** Entende ainda a entidade empregadora que, com tais condutas, a trabalhadora arguida violou a relação de confiança imperativa à relação de trabalho.
- 2.20.** Compulsadas as normas legais respeitantes à matéria em causa salientamos que é dever das entidades empregadoras comprovar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de discriminação em função da parentalidade, ao pretenderem sem justificação bastante e comprovada, proceder a despedimentos de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os.
- 2.21.** Importa ainda clarificar que, em bom rigor, para a aplicação da sanção disciplinar mais gravosa torna-se necessário estabelecer o necessário nexo causal entre a prática da infração disciplinar, tal como configurada pela entidade empregadora, o respetivo grau da culpa da trabalhadora e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, pelo que será sempre imperativa a demonstração inequívoca de que a trabalhadora praticou de facto as condutas

que lhe são imputadas e que aquela conduta, culposa, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

- 2.22.** No presente processo disciplinar, a trabalhadora vem acusada de não comparecer no local de trabalho, nem justificar 17 faltas que terá dado no ano de 2022.
- 2.23.** E não existindo qualquer documento probatório, ou demais prova relevante, este é o único elemento disponível para apreciarmos a inexistência de indícios de discriminação subjacentes à intenção de despedir a trabalhadora aqui visada, e especialmente protegida.
- 2.24.** Como referimos, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, é dever da entidade empregadora “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.”
- 2.25.** E nem este documento, cuja obrigatoriedade decorre da lei, se encontra junto aos autos.
- 2.26.** Onde não se encontram sequer demonstradas as alegadas faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na Nota de Culpa.
- 2.27.** 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”.*
- 2.28.** No entanto, e como já referimos também em consonância com a mais autorizada jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores, 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 da trabalhadora com justa causa.

- 2.29.** De facto, e salvo melhor opinião, a entidade empregadora limita-se a referir que o comportamento imputado à trabalhadora contraria os deveres que lhe são impostos pelas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do art. 128º do Código do Trabalho, sejam os deveres de respeitar e tratar o empregador (...) com urbanidade e probidade, de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e de realizar o trabalho com zelo e diligência;
- 2.30.** E além destes, que a trabalhadora arguida violou a relação de confiança imperativa à relação de trabalho.
- 2.31.** Todavia, a entidade empregadora não estrutura a Nota de Culpa individualizando o modo, o tempo e o lugar das circunstâncias susceptíveis de, em concreto, consubstanciar a violação de tais deveres, nem de que forma tais comportamentos lesaram os interesses patrimoniais da empresa.
- 2.32.** Assim, e considerando os factos constantes da Nota de Culpa – os únicos que temos disponíveis – entendemos que a entidade empregadora não consegue demonstra 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, designadamente, 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.
- 2.33.** E sem prejuízo de eventual censura relativamente a comportamentos da 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.

- 2.34.** Concluindo consideramos 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, e como tal não existem no processo elementos que nos permitam afastar os indícios de discriminação.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, **a CITE opõe-se** ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., promovido pela sociedade ..., uma vez que não existem elementos que permitam afastar a possibilidade de que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 1 DE MARÇO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**