

PARECER N.º 205/CITE/2024

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 457 - DG/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.01.2024, a CITE recebeu da ..., 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 27.12.2023, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A empresa dedica-se à atividade ..., possuindo estabelecimentos abertos ao público em todo o país. Esses estabelecimentos são abastecidos através de quatro entrepostos, localizados em diferentes pontos de Portugal.*
 - 1.2.2. *A Arguida é ..., desempenhando a sua atividade na ...*
 - 1.2.3. *Nas lojas, os trabalhadores exercem a sua atividade em turnos distintos, em que se vão sucedendo no preenchimento dos postos de trabalho.*

- 1.2.4.** *Para garantia do normal funcionamento da Loja, é essencial que os colaboradores cumpram o horário de trabalho que lhes está atribuído.*
- 1.2.5.** *Sucede que a Arguida incumpra reiteradamente o seu horário de trabalho.*
- 1.2.6.** *Os dias constantes do Mapa inserido no ponto 9 infra (adiante denominado por “Mapa de Ausências”) correspondem a dias de trabalho da Arguida, integrados no seu horário de trabalho.*
- 1.2.7.** *Nos dias constantes do Mapa de Ausências, o horário de trabalho da Arguida correspondia ao aí indicado.*
- 1.2.8.** *O período normal de trabalho da Arguida corresponde a 28 horas semanais.*
- 1.2.9.** *A Arguida não se apresentou ao serviço ou não cumpriu o seu horário de trabalho, conforme resulta do Mapa de Ausências, no qual se indica: (1) dias de ausência total ou parcial (“Dias de ausência”); (ii) horário que deveria ter sido cumprido pela Arguida em cada um desses dias (“Horário de trabalho”); (iii) relativamente aos dias de ausência parcial, horas de registo de entrada e de saída em cada um dos períodos de trabalho (“Horas de entrada e de saída” e “Tempos de ausências parciais diários”); (iv) total de horas e minutos de ausência parcial ao trabalho (“Total tempos ausências parciais”); (v) número de dias com ausências totais (“Ausências totais”); (vi) soma de todos os períodos de ausência, em dias, horas e minutos (tendo em conta o período normal de trabalho diário), (“Total tempos de ausência”); (vii) total de dias com ausência total ou parcial (“Total dias ausência”):*
- 1.2.10.** *A Arguida não comunicou previamente que iria faltar nos dias assinalados no Mapa de Ausências, nem invocou a impossibilidade de efetuar essa comunicação e a razão dessa impossibilidade. A Arguida também não invocou, posteriormente, qualquer motivo que fosse legalmente suscetível*

de poder justificar as ausências, nem, por conseguinte, apresentou justificação para as ausências.

1.2.11.*Nos termos do artigo 248.º, n.º 1 do Código do Trabalho, considera-se falta a “ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho diário”.*

1.2.12.*Nos termos do artigo 249º, n.ºs 2 e 3, e 250.º, do Código do Trabalho, só são justificadas as faltas dadas por algum dos motivos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva.*

1.2.13.*Adicionalmente, para serem consideradas justificadas, as ausências têm ainda de ser comunicadas. A ausência, quando previsível, deve ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com uma antecedência mínima de cinco dias, e, caso essa antecedência, não possa ser respeitada, a comunicação ao empregador deve ser feita logo que possível (artigo 253.º do Código do Trabalho). Assim, as ausências indicadas acima são injustificadas.*

1.2.14.*Somando os períodos de ausência injustificadas correspondentes ao período normal de trabalho da Arguida (28 horas semanais), verifica-se que a mesma faltou injustificadamente a 15 dias completos e incorreu ainda em 3 horas e 29 minutos de ausência injustificada.*

1.2.15.*O total de faltas da Arguida em 2023 é, assim, de 15 dias completos. Em 2023, a Arguida registou ausências em 17 dias do ano. A Arguida gozou descanso semanal obrigatório ou complementar nos dias 05.02.2023, 30.03.2023, 13.04.2023, 15.04.2023, 22.04.2023, 19.10.2023 e 30.10.2023, pelo que as faltas dadas, designadamente, nos dias 06.02.2023, 29.03.2023, 31.03.2023, 12.04.2023, 14.04.2023, 16.04.2023, 21.04.2023, 20.10.2023 e 31.10.2023 ocorreram em dia imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso*

semanal, constituindo infrações graves (cfr. artigo 256.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

- 1.2.16.** *Acresce que, a não comunicação atempada das ausências e atrasos, como no caso de todos os supra descritos, impossibilita que a empresa possa atempadamente reprogramar o trabalho contando com a ausência da Arguida e de substituir a Arguida.*
- 1.2.17.** *Tal acarreta que outros trabalhadores tenham de realizar o trabalho que estava previsto ser realizado pela Arguida, podendo haver necessidade de prestação de trabalho suplementar por esses trabalhadores.*
- 1.2.18.** *Ocorrendo a prestação de trabalho suplementar, a empresa tem de atribuir àqueles trabalhadores a correspondente compensação, o que acarreta um custo adicional para a Empresa.*
- 1.2.19.** *Por outro lado, e não obstante parte das tarefas que estavam previstas serem executadas pela Arguida no dia da ausência poderem ser executadas por outros trabalhadores, conforme antes referido, há tarefas que acabam por não poder ser executadas ou são executadas com atraso.*
- 1.2.20.** *Acresce que a empresa tem grande procura dos bens comercializados nas suas lojas (e preparados e distribuídos a partir dos entrepostos), em razão da disrupção das cadeias de distribuição de produtos alimentares e não alimentares na sequência da situação de guerra e sanções económicas em vigor, o que aumentou a pressão sobre as lojas e a necessidade de um cumprimento escrupuloso dos horários de trabalho por parte dos colaboradores da Empresa.*
- 1.2.21.** *Com a sua conduta, a Arguida perturba o normal funcionamento da Empresa, que se vê impedida de promover a realização do trabalho nos*

termos planeados, uma vez que não sabe se pode, ou não, contar com a presença da Arguida.

1.2.22.*Entre outros, são deveres dos trabalhadores comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução e disciplina do trabalho, e promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, deveres esses expressamente previstos nas alíneas b), c), e) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*

1.2.23.*Com o comportamento descrito, a Arguida violou esses deveres. A conduta da Arguida é dolosa.*

1.2.24.*Nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho, “Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.*

1.2.25.*O n.º 2 do citado artigo elenca um conjunto de situações que a própria lei considera integram este conceito, entre as quais se encontram “faltas não justificadas ao trabalho que determinem a diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, (...)10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco” (ai. g)).*

1.2.26.*Ora, os comportamentos adotados pela Arguida, que incumpre reiterada e injustificadamente o seu horário de trabalho, incorrendo em 15 faltas injustificadas durante o ano civil de 2023, e ainda em 3 horas e 29 minutos de ausência injustificada, conduzindo à necessidade de prestação de trabalho suplementar pelos colegas e comprometendo o bom funcionamento da Loja, abalam a confiança que a relação de trabalho necessariamente pressupõe.*

- 1.2.27.** *Tais comportamentos evidenciam uma desconsideração pelos interesses da Empresa, que tem atualmente mais de 270 lojas e mais de 8.200 trabalhadores ao seu serviço.*
- 1.2.28.** *Tendo um grande número de trabalhadores, a Empresa não pode transigir com comportamentos semelhantes aos descritos, sob pena de se gerar um estado de anarquia e perda de autoridade, com gravíssimos reflexos negativos para o normal funcionamento da Empresa e para a sua imagem perante os próprios colaboradores.*
- 1.2.29.** *Verifica-se, assim, uma quebra da relação de confiança requerida pela relação de trabalho e uma inviabilidade prática de subsistência dessa relação.*
- 1.2.30.** *É, pois, inexigível à Empresa que mantenha ao seu serviço um trabalhador que adote comportamentos como os descritos.*
- 1.2.31.** *Assim, a conduta da Arguida configura justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1, n.º 2, alínea g), e n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.*
- 1.3.** Em 29.12.2024, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo, o seguinte:
- 1.3.1.** *“Venho por este meio, informar relativamente a carta de comunicação de instauração de procedimento disciplinar. - Atenta a gravidade dos factos que lhe são imputados, é intenção desta empresa proceder ao despedimento por justa causa.*

1.3.2. *Informando com os recibos de vencimentos e baixas que algo não está correto. Mando por este meio os comprovativos das baixas e os recibos de vencimento a comprovar as minhas férias e dias trabalhados”.*

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 não são 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 gravidez 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 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.
- 2.9.** Salienda-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.
- 2.10.** 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 ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024, 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.