

## PARECER N.º 275/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 851 - DG/2024**

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.02.2024, 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 18.01.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *“A arguida presta o seu trabalho para a empresa no seu estabelecimento denominado ..., sito na ...*
  - 1.2.2. *Atualmente, a arguida tem a categoria profissional de “Operador de Hipermercado / Supermercado / Loja Ajudante” e aufer a remuneração mensal base de 825,00 €.*

- 1.2.3.** *No ano civil de 2023, a arguida entregou à empresa baixa médica, justificativa de ausência ao trabalho (i.e. por gravidez de risco clínico), no seguinte período temporal: 03/10/2023 a 16/12/2023.*
- 1.2.4.** *Ora, sucede que, até à presente data a arguida não renovou a baixa, estando a faltar ao trabalho de forma injustificada e continuada, desde o dia 17/12/2023.*
- 1.2.5.** *Assim, no presente ano civil de 2024, a arguida faltou ao trabalho de forma continuada, sem justificação válida, a um total de 10 (dez) dias completos.*
- 1.2.6.** *Estas ausências físicas da arguida do seu posto de trabalho, sem ter dado qualquer justificação, nem ter procedido a comunicação à empresa nos termos do Código do Trabalho (ou seja: sendo as faltas previsíveis com uma antecedência de 5 dias; não sendo previsíveis, comunicadas à empresa logo que possível) configuram materialmente faltas não justificadas ao trabalho.*
- 1.2.7.** *Destarte, no presente ano civil de 2024, as faltas ao trabalho dadas pela arguida configuram, no total, 10 (dez) dias completos e continuados de faltas sem justificação válida.*
- 1.2.8.** *Com efeito, a arguida deveria ter-se apresentado ao serviço a partir do dia 17/12/2023 e/ou ter apresentado baixa médica, o que não aconteceu.*
- 1.2.9.** *E, de acordo com o que foi atrás exposto, estando ausente, no presente ano civil, sem justificação e de forma continuada, durante 10 (dez) dias completos de trabalho, a arguida incorre na sanção disciplinar de despedimento por faltas injustificadas, tal como previsto no art.º 351.º, n.º 2, ai. g), do Código do Trabalho:*

- 1.2.10.** *As condutas dolosas (não comparência, sem justificação, pela arguida ao trabalho, no presente ano civil e de forma continuada, durante 10 (dez) dias, sem qualquer aviso ou comunicação) atrás descritas da arguida são, aliás, muito graves.*
- 1.2.11.** *Com os comportamentos descritos, a arguida não atuou no cumprimento dos deveres a que estava vinculada por força do contrato de trabalho:*
- 1.2.12.** *De comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade; - De realizar o trabalho com zelo e diligência; - De cumprir as ordens e instruções do empregador.*
- 1.2.13.** *A arguida faltou, repita-se, injustificadamente ao trabalho, no presente ano civil de 2024, a 10 (dez) dias completos e de forma continuada.*
- 1.2.14.** *Ora, estas faltas revelam um comportamento manifestamente culposo por parte da arguida.*
- 1.2.15.** *As faltas verificadas, pela sua reiteração e falta de comunicação à empresa e justificação válida, mostram o manifesto desinteresse e despreocupação da trabalhadora pelo dever de assiduidade e falta de colaboração com a empresa.*
- 1.2.16.** *Com esta atuação a arguida evidenciou um péssimo e censurável exemplo aos demais trabalhadores, criando precedentes graves para situações similares – o que não se pode irreleva.*
- 1.2.17.** *A conduta da arguida é apta a quebrar a confiança que um empregador normal tem de ter nos seus trabalhadores para prosseguir os interesses da empresa.*

- 1.2.18.** *Ademais, é de considerar que os comportamentos da arguida, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.2.19.** *O quadro do incumprimento revela a inviabilidade da relação laboral, atendendo ao disposto no artigo 351º n.ºs 1 e 2, ai. g), do Código do Trabalho, seguindo o que a doutrina e a jurisprudência vêm afirmando, quanto à inexigibilidade de manutenção da relação laboral, neste caso ele confirma-se, porque é de concluir que deixaram de existir as condições mínimas para sustentar uma vinculação duradoura e que não é razoável exigir do empregador a subsistência da relação, por ter sido intoleravelmente quebrada a confiança.*
- 1.2.20.** *Ou seja: estamos perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a empresa e a arguida, suscetível de criar no espírito daquela a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta desta última.*
- 1.2.21.** *A atuação culposa da arguida não é admissível e a empresa não lhe pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar.*
- 1.2.22.** *Revela-se violadora do mais elementar dever geral de colaboração e boa-fé. Bem como dos deveres de comparecer com assiduidade e pontualidade, zelo, diligência, obediência e cumprimento das ordens e instruções respeitantes à execução do trabalho e lealdade para com a empregadora.*
- 1.2.23.** *Todos estes deveres do trabalhador encontram-se consagrados nos art.ºs 126º, n.ºs 1 e 2, e 128º, n.ºs 1, ais. b), c) e e), e 2, todos do Código do Trabalho.*

- 1.2.24.** *E, consubstanciam (a sua violação) justa causa para aplicação da sanção de despedimento, nos termos do art.º 351º, n.ºs 1 e 2, ai. g), do mesmo Código.*
- 1.2.25.** *Os factos descritos pela sua gravidade e consequências, são suscetíveis de integrar a justa causa de despedimento nos termos legais acima expostos, por tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho".*
- 1.3.** Não consta do presente processo de despedimento, que a trabalhadora arguida tenha respondido à nota de culpa. Acresce que, do mesmo processo, também, não consta qualquer documento que comprove que a trabalhadora arguida tenha recebido a nota de culpa.

## **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.** Não existem documentos juntos ao processo que sejam 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.** 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.
- 2.10.** 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 28 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.**