

PARECER N.º 367/CITE/2024

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 1256 - DL/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.02.2024, a CITE recebeu 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 25.01.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Com base na participação e documentos dos autos, elabora-se a presente Nota de Culpa nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 353º do Código do Trabalho, contra a arguida, nos termos e com os fundamentos seguintes:*
 - 1.2.2. *A arguida e colaboradora da empresa arguente exercia, à data dos factos em apreço, funções de operador de take away, da loja das ...*
 - 1.2.3. *O período normal de trabalho diário da arguida é de 8 horas.*

- 1.2.4.** *A arguida tem incorrido, no entanto, na violação reiterada do dever de assiduidade a que esta sujeita.*
- 1.2.5.** *No ano civil de 2023 e de acordo com os respetivos registos dos tempos de trabalho, a arguida não compareceu ao serviço, no respetivo horário, nos seguintes dias e/ou tempo de trabalho: 02, 05, 26 e 31 Março; 16 Maio; 02, 03, 04, 09 e 13 Julho; 18, 19 e 20 Agosto, todos dias inteiros.*
- 1.2.6.** *A arguida não comunicou atempadamente as referidas ausências ao serviço. Nem apresentou, posteriormente, qualquer documento justificativo das mesmas, mesmo depois de tal lhe ser solicitado pela gerência da loja e/ou responsável da secção.*
- 1.2.7.** *Nos dias acima referidos a arguida, pura e simplesmente, limitou-se a não comparecer ao serviço. A arguida apenas avisou que não ia comparecer, nalgumas dessas ausências, mas não em todas, e fê-lo sempre no próprio dia e pouco tempo antes do início do seu horário de trabalho.*
- 1.2.8.** *Como a arguida não avisou atempadamente a entidade patronal das faltas em que ia incorrer, nem posteriormente as justificou, todas essas ausências têm que ser consideradas como faltas injustificadas, com as legais consequências.*
- 1.2.9.** *No total, a arguida não compareceu ao serviço no seu horário de trabalho, 13 dias inteiros.*
- 1.2.10.** *Atento o acima exposto a arguida incorreu, no ano civil de 2023, em 13 dias inteiros de ausências injustificadas.*

- 1.2.11.** *O valor correspondente a cada um dos períodos de ausências foi devidamente descontado no ordenado da arguida.*
- 1.2.12.** *Algumas dessas faltas foram dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso gozados pelo arguido. Assim, só por si tal constitui a prática de cinco infrações disciplinares graves, atento o disposto no n.º 2 do art. 256º do Código de Trabalho.*
- 1.2.13.** *As faltas da arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, sobretudo, porque não houve qualquer aviso.*
- 1.2.14.** *Nos dias em que a arguida faltou, não foi possível constituir a equipa completa dos colaboradores que desempenham funções na secção.*
- 1.2.15.** *Daí que nesses dias haja menos um colaborador na secção a executar as tarefas. O facto de haver menos uma pessoa na secção, nomeadamente, no balcão, leva a uma maior aglomeração de clientes junto dos balcões do take away e a uma maior demora no serviço ao cliente.*
- 1.2.16.** *O que acarreta menor eficiência no atendimento ao cliente. Aumentando o tempo de espera dos clientes para serem servidos. Com prejuízos para a imagem e, eventualmente até, para as vendas da loja.*
- 1.2.17.** *Nesta medida e pelo facto de, inesperadamente, a empresa se encontrar sem um colaborador, a organização de trabalho nesses dias fica mais difícil.*
- 1.2.18.** *As ausências da arguida também provocam transtornos aos seus colegas que, por falta de um colaborador, têm que atender mais clientes e trabalhar de uma forma mais intensa.*

- 1.2.19.** *Verificando-se uma diminuição considerável da eficiência e produtividade dos colaboradores que trabalham nesses dias.*
- 1.2.20.** *Daí resultando também um mau ambiente de trabalho com consequências negativas no normal funcionamento da loja.*
- 1.2.21.** *A arguida tinha perfeito conhecimento dos prejuízos que a sua ausência ao serviço ia acarretar, não se inibindo, no entanto, de assumir tal comportamento.*
- 1.2.22.** *A arguida agiu livre e conscientemente sendo que as suas atitudes constituem um ilícito disciplinar grave.*
- 1.2.23.** *Os comportamentos descritos e imputados à arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo suscetíveis de configurar a violação do dever: de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e de lealdade, previstos nas alíneas b) e f) do n.º 1 do art. 128.º, do Código de Trabalho.*
- 1.2.24.** *Acresce que as condutas adotadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências- resultantes não só, mas especialmente, da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respetiva empresa são suscetíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art. 351.º do Código de Trabalho".*
- 1.3.** Em 01.02.2024, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“Com a categoria de operadora de supermercado na empresa, venho por este meio informar que no passado dia 29/01/2024 recebi uma carta onde informa que sou alvo de um processo disciplinar por parte da entidade patronal, processo esse onde informa que tenho 13 faltas não justificadas referentes a 2023, tendo eu entregado as respetivas justificações em mãos à gerência da loja das ... dentro dos prazos legais.*
- 1.3.2.** *Nas faltas acima referidas eu encontrava-me na situação de gravidez de risco, onde sentia várias dores e mau estar, a entidade patronal sempre foi informada atempadamente da situação e sempre entreguei as respetivas justificações.*
- 1.3.3.** *As justificações podem não ter sido inseridas no sistema derivado a algum erro interno por parte da gerência da loja, abrindo um processo disciplinar injusto”.*

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.** 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.** 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 pelo ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 27 DE MARÇO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.