

PARECER N.º 369/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 1382 - DG/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.03.2024, a CITE recebeu de ..., 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 09.02.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“No dia cinco de fevereiro de 2024, ... (doravante designada por entidade empregadora), enviou notificação via e-mail à arguida pela acumulação de faltas injustificadas. referentes aos dias que vão de vinte e nove de novembro de 2023 a vinte e sete de dezembro de 2023.*
 - 1.2.2. *No dia seis de fevereiro de 2024, após a arguida ter respondido por email a afirmar que tinha entregue à entidade empregadora todos os documentos que justificavam a sua ausência, referindo inclusive datas. informação que*

não corresponde à verdade, uma vez que a entidade empregadora não teve/tem qualquer contacto presencial ou telefónico com a trabalhadora arguida, desde o dia dez de novembro de 2023.

- 1.2.3.** *A entidade empregadora reforçou por e-mail que deveria a arguida enviar os documentos que comprovam a entrega a que se refere à entidade empregadora do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, tendo dado dois dias úteis para a apresentação dos mesmos.*
- 1.2.4.** *Como consequência de não ter feito chegar os documentos comprovativos da entrega do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, a entidade empregadora instaurou-lhe um processo de procedimento disciplinar, de acordo com o art. 351.º do Código do Trabalho - acumulação de faltas injustificadas.*
- 1.2.5.** *Deste modo, a entidade empregadora vem, pela presente nota de culpa, acusar a arguida, trabalhadora a cargo de ..., desde o dia um de novembro de 2020, pelos factos que a seguir se enumeram:*
- 1.2.6.** *A treze de novembro de 2023, a arguida apresentou um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, enviado via e-mail para a entidade empregadora, por assistência a familiares, mais concretamente ao seu filho, com data de início a catorze de novembro de 2023 e com data de fim a vinte e oito de novembro de 2023;*
- 1.2.7.** *No dia treze de novembro a entidade empregadora questionou a arguida por e-mail sobre a doença do seu filho, ao qual a mesma respondeu por e-mail, passo a citar: "A saúde do meu filho / doença diz respeito a mim, ao meu*

marido e à médica que emitiu a baixa estando a mesma sujeita a sigilo profissional."

- 1.2.8.** *A partir desta data, a entidade empregadora não voltou a questionar sobre o assunto.*
- 1.2.9.** *Após o dia vinte e oito de novembro de 2023, até à data de dois de janeiro de 2024, a arguida não apresentou qualquer documento justificativo das suas faltas, contabilizando assim mais do que cinco faltas seguidas injustificadas, sendo para todos os efeitos e perante a apresentação do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho a dois de janeiro de 2024, a última falta injustificada no dia vinte e sete de dezembro de 2023.*
- 1.2.10.** *Foram marcadas faltas injustificadas de vinte e nove de novembro de 2023 a vinte e sete de dezembro de 2023. O não cumprimento da obrigação de comunicação determina que a ausência seja considerada falta injustificada.*
- 1.2.11.** *No dia dois de janeiro, a entidade empregadora recebeu uma carta Registada com Aviso de Receção onde constava um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por gravidez de risco clínico, de vinte e oito de dezembro de 2023 a vinte e seis de janeiro de 2024.*
- 1.2.12.** *No dia um de fevereiro, a entidade empregadora recebeu novo Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho da arguida, por gravidez de risco datada de vinte e sete de janeiro de 2024 a seis de março de 2024.*
- 1.2.13.** *No dia sete de fevereiro de 2024, após o envio da comunicação do dia cinco de fevereiro de 2024 via e-mail, onde a entidade empregadora comunicou à trabalhadora arguida a acumulação de várias faltas injustificadas, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora arguida uma carta registada com*

aviso de receção com diversos Certificados de Incapacidade Temporária para o trabalho. Um dos Certificados enviados no dia sete de fevereiro de 2024 é referente às faltas de vinte e um de novembro de 2023 a dois de dezembro de 2023, e outro de três de dezembro a vinte e sete de dezembro de 2023. O Certificado referente aos dias de vinte e um de novembro de 2023 a dois de dezembro de 2023 sobrepõe-se à data do Certificado inicialmente apresentado via e-mail no dia treze de novembro de 2023, por assistência a familiares, mais concretamente ao seu filho, com data de início a catorze de novembro de 2023 e com data de fim a vinte e oito de novembro de 2023. Nos Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho referentes aos dias que vão de vinte e um de novembro de 2023 a vinte e sete de dezembro de 2023, enviados no dia sete de fevereiro de 2024, o impedimento para o trabalho prende-se com Doença Natural, não fazendo referência a internamento ou outra situação impeditiva de enviar o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por e-mail, tal como fez a arguida no dia treze de novembro de 2023 ou por carta registada com aviso de receção, tal como fez com o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho enviado no dia dois de janeiro de 2024.

1.2.14.*Tendo sido enviado um Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho no dia dois de janeiro. referentes aos dias de vinte e oito de dezembro de 2023 a vinte e seis de janeiro de 2024 o mesmo deveria ter sido acompanhado dos Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho, referentes às faltas injustificadas entre o período de vinte e nove de novembro de 2023 a vinte e sete de dezembro de 2023. Não tendo sido apresentado qualquer motivo ou impedimento para a apresentação dos mesmos, consideram-se as faltas como injustificadas, compreendidas entre o*

período de vinte e nove de novembro de 2023 a vinte e sete de dezembro de 2023.

- 1.2.15.** *A ausência repentina e sem pré-aviso da colaboradora arguida após o dia vinte e oito de novembro de 2023, causou danos graves à entidade empregadora, colocando em causa o bom funcionamento dos serviços, uma vez que a entidade empregadora não tinha qualquer informação do motivo da ausência da arguida.*
- 1.2.16.** *A entidade empregadora não teve qualquer informação, aviso ou pré-aviso de que a arguida estava grávida, tomando conhecimento apenas no dia dois de janeiro de 2024, através do envio do Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho, altura em que arguida já contabilizava vinte e nove faltas injustificadas. Apenas e só no dia dois de janeiro, pela via do Certificado citado em cima, a entidade empregadora tomou conhecimento que a arguida se encontrava grávida.*
- 1.2.17.** *Dos factos circunstanciados na presente nota de culpa resulta a inevitável imputabilidade aa violação do Código de Trabalho. Dos mesmos factos, inequívocos, resulta a suspensão preventiva da trabalhadora arguida.*
- 1.2.18.** *Querendo, deve o visado responder à presente nota de culpa, no prazo de 10 dias úteis. podendo consultar os presentes autos, realizar as diligências probatórias que entenda relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, juntando os documentos necessários ao esclarecimento da verdade, nos termos do n.º 1 do art.º 355.º do Código do Trabalho.*

- 1.2.19.** *A presente nota de culpa tem como finalidade o despedimento por justa causa, por acumulação de faltas injustificadas, uma vez que não foi apresentado, nem justificado qualquer impedimento por parte da trabalhadora para apresentar as justificações dentro dos prazos definidos por lei, havendo ainda uma sobreposição de Certificados de Incapacidade Temporária para o Trabalho, sem que a entidade empregadora tivesse qualquer conhecimento”.*
- 1.3.** A trabalhadora arguida, através do seu advogado, respondeu à nota de culpa, invocando a caducidade do processo disciplinar e refutando os factos constantes da nota de culpa por “*não correspondem à verdade ou não serem suscetíveis de gerar qualquer sanção disciplinar*”, em virtude de entender ter justificado todas as faltas de que foi acusada na mencionada 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 culposos 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 sua entidade empregadora ..., 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.