

PARECER N.º 444/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 1588 - DG/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 12.03.2024, 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 19.01.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A arguente é uma sociedade que tem por objeto a prestação de serviços na área da restauração, hotelaria e atividades similares.*
 - 1.2.2. *A Arguida foi admitida ao serviço da Arguente ao abrigo de um contrato de trabalho celebrado a 28 de abril de 2022, para desempenhar as funções que a esta data corresponde a categoria de ...*
 - 1.2.3. *Nos termos do contrato celebrado entre as Partes, e de acordo com o seu período normal de trabalho, o Arguido deve praticar o horário que lhe é*

fixado pela Arguente nos termos da lei, não estando autorizado a faltar sem qualquer aviso prévio.

- 1.2.4.** *Sendo o horário da Arguida no mês de janeiro de 2024, aquele que resulta do planeamento mensal de escalas, também junto ao processo disciplinar.*
- 1.2.5.** *Porem, verifica-se que a Arguida desrespeitou o dever de assiduidade a que está obrigada.*
- 1.2.6.** *Compulsado o registo de faltas da Arguida constata-se que desde o dia 1 de janeiro de 2024 (inclusive), o mesmo não compareceu ao serviço nos seguintes dias: 02/01/2024 (posterior a dia de descanso semanal); 03/01/2024 04/01/2024; 05/01/2024; 06/01/2024; 07/01/2024 (anterior a dia de descanso semanal); 09/01/2024 (posterior a dia de descanso semanal); 10/01/2024; 11/01/2024; 12/01/2024; 13/01/2024 – todos estes dias, durante todo o período normal de trabalho.*
- 1.2.7.** *As ausências supra identificadas perfazem um total de 11 (onze) dias de faltas injustificadas e ao trabalho no ano civil de 2024, conforme cópias de livro de ponto e planeamento mensal de escalas que fazem parte do presente processo disciplinar. Sendo 2 (duas) delas anteriores ou posteriores a dia de descanso semanal.*
- 1.2.8.** *Não tendo justificado a sua ausência e tendo previamente avisado a entidade empregadora de que tinha uma baixa médica para entregar a entidade empregadora, baixa essa que não entregou. Pelo que as suas faltas se consideram injustificadas, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 248.º e artigo 249.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.9.** *E configuram a violação do dever de assiduidade, conforme dispõe o art.º 256.º n.º 1 do Código do Trabalho.*

- 1.2.10.** Acresce que falta injustificada a um ou meio-dia de trabalho imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou feriado, constitui infração grave, como assim determina o art.º 256º nº 2 do Código do Trabalho.
- 1.2.11.** Não obstante os prejuízos provocados- que são reais - dispõem o artigo 351.º, n.º 2, al. g) do CT e a Clausula 97.º, n.2 3, al. g) da CCT, que as faltas não justificadas ao trabalho cujo numero atinja 5 faltas seguidas em cada ano civil, constituem justa causa de despedimento "(...) independentemente de qualquer prejuízo ou risco".
- 1.2.12.** Os factos descritos representam uma violação dos deveres previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.
- 1.2.13.** A Trabalhadora Arguida sabia perfeitamente que os comportamentos que teve não lhe eram permitidos mas não se absteve de os adotar, pelo que agiu com culpa.
- 1.2.14.** O comportamento da Arguida e ainda agravado, porquanto faltou 2 (duas) vezes em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal.
- 1.2.15.** O comportamento da Arguida ao faltar injustificadamente ao trabalho par 11 dias seguidos, além de se subsumir a factualidade prevista na alínea g), do n.º 2, do artigo 351.º do Código do Trabalho, constitui um comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.2.16. *Pelo que se encontram preenchidos os requisitos necessários para a promoção do despedimento com justa causa da Arguida por parte da entidade patronal".*

1.3. Em 12.02.2024, a trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, justificando, nomeadamente, as suas ausências com uma queda muito grave que teve, quando ia levar o seu filho à escola, o que a impediu de ir trabalhar.

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.** 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.** Saliencia-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.
- 2.9.** 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 10 DE ABRIL 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.