

PARECER N.º 651/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera 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 2777 - DP/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 15.05.2024, a CITE recebeu de ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., 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 24.04.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A Trabalhadora-Arguida foi contratada no dia 20 de dezembro de 2021, para exercer as funções de empregada de mesa na empresa arguente, funções que exerceu até à sua incapacidade temporária para o trabalho, que antecedeu a sua licença de maternidade, ou seja até ao dia 4 de Setembro de 2023.*
 - 1.2.2.** *A Trabalhadora-Arguida desempenha as funções sob a orientação direta do proprietário da empresa arguente.*

- 1.2.3.** *A Trabalhadora-Arguida presta serviço no estabelecimento principal da arguente, sito no Porto.*
- 1.2.4.** *A Trabalhadora-Arguida assumiu comportamentos que, sendo violadores dos deveres laborais a que se encontra adstrita, são prejudiciais à Entidade Empregadora, os quais se passam a descrever.*
- 1.2.5.** *Após gozo do período de férias, no dia 4 de setembro de 2023, dia de reabertura do estabelecimento comercial onde a Trabalhadora-Arguida exerce a sua atividade laboral-, apresentou-se ao serviço, tendo-lhe sido paga a sua remuneração mensal.*
- 1.2.6.** *No dia seguinte, 5 de setembro de 2023, já não compareceu ao trabalho, tendo somente remetido à arguente, no final do mês de setembro, Certificado de Incapacidade Temporária para o trabalho, por motivo de gravidez de risco, pelo período com início a 5 de setembro de 2023 e termo a 11 de novembro de 2023.*
- 1.2.7.** *A 10 de novembro de 2023 a trabalhadora-arguida foi mãe. A arguente tomou desse facto conhecimento, por informação de alguns dos seus colegas trabalhadores, que acompanham as redes sociais.*
- 1.2.8.** *Consequentemente, a Trabalhadora-Arguida entrou nessa altura em licença de maternidade, sem que nenhuma informação direta sua tenha sido comunicada à arguente, nem concomitante documento tenha sido apresentado.*
- 1.2.9.** *Apenas e somente a informação e documentação chegaram à arguente, após duas solicitações expressas da arguente à Trabalhadora-Arguida, durante o mês de fevereiro de 2024.*

- 1.2.10.** *Em 1 de março de 2024, a Trabalhadora-Arguida apresentou justificação sobre o gozo da licença de maternidade (que prolongou através de licença parental alargada) sendo o último dia de gozo de licença de maternidade, o dia 7 de abril de 2024.*
- 1.2.11.** *Pelo que a Trabalhadora-Arguida tinha de se apresentar ao serviço em 8 de abril de 2024, ou comunicar algo à entidade patronal.*
- 1.2.12.** *Desde o dia 8 de abril de 2024 até à presente data, não se apresentou ao serviço, não apresentou mais nenhum documento à entidade patronal, e nenhuma informação adicional pertinente foi prestada à arguente.*
- 1.2.13.** *Importa referir que, tal falta injustificada do Trabalhadora-Arguida provocou prejuízos à entidade patronal, nomeadamente, na organização dos serviços dos outros trabalhadores.*
- 1.2.14.** *Tal facto, da forma como foi praticado, isto é, ausências injustificadas por mais de cinco dias seguidos, implica justa causa de despedimento- cf. Al. g) do n.º 2 do artigo 351.º do CT.*
- 1.2.15.** *Assim, a aqui Trabalhadora-Arguido, ao faltar ao trabalho naqueles mencionados dias violou, de forma grave e culposa, o dever de comparecer no local de trabalho pontual e assiduamente, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.16.** *Tal infração é passível de um especial juízo de censurabilidade, integrador de sanção disciplinar, aplicável por via do disposto nos artigos 351.º, n.º 1 e n.º 2 da alínea g) do Código do Trabalho.*

- 1.2.17.** *Sanção essa, aplicável independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificados, em cada civil, atinja 5 seguidas ou 10 interpoladas.*
- 1.2.18.** *Ora, conforme supra referido, analisado o registo de assiduidade da Trabalhadora-Arguida, conclui-se que entre o dia 8 de Abril de 2024 e o presente dia, o mesmo atingiu, e excedeu, esse número de faltas.*
- 1.2.19.** *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador, nomeadamente, o dever de comparecer ao serviço com assiduidade, realizar o trabalho com zelo e diligência, velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe foram confiados pelo empregador, previstos no artigo 128º nº 1 alínea b), c) e g) do Código do Trabalho.*
- 1.2.20.** *O comportamento culposo da trabalhadora arguida atenta a sua supra referida gravidade e consequências, quebrou a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho celebrado entre a mesma e a entidade patronal, faltou ao dever de realizar o trabalho com zelo e diligência impossibilitando, dessa forma, a subsistência do vínculo laboral e constituindo, deste modo, justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1 e alínea d) e g) do no 2 do art.º 351.0 do Código do Trabalho*
- 1.3.** Não consta do presente processo de despedimento, que a trabalhadora arguida tenha respondido à nota de culpa, dado que, a trabalhadora arguida não recebeu a carta registada c/ AR, que lhe foi remetida pela entidade empregadora.

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 ..., 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.** 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.
- 2.9.** 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 puérpera ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 5 DE JUNHO DE 2024, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.