

PARECER N.º 101/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 411 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 08.09.2008, a CITE recebeu da Gerência da sociedade ..., L.^{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 n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Datada de 11.08.2008, a nota de culpa apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
 - 1.2.1. *Nos passados dias 5 e 15, ambos de Julho de 2008, a senhora (trabalhadora arguida) faltou ao serviço da sua entidade empregadora.*
 - 1.2.2. *Não participou as faltas, previamente, e veio, mais tarde, a pretender justificá-las.*
 - 1.2.3. *Para tanto, apresentou dois documentos, alegadamente emitidos pela Clínica ..., intitulados Declaração de Presença, nos quais se continha que a arguida estivera naquela clínica, nos dias acima referidos.*
 - 1.2.4. *Mais se continha nos dois ditos documentos, que a arguida ali estivera para, respectivamente, "ir à consulta materno-infantil", ir à "consulta externa".*
 - 1.2.5. *Como tais documentos suscitassem dúvidas à entidade empregadora, quanto ao seu teor e modo de preenchimento, esta quis saber, daquela clínica, se tais documentos, no seu teor, eram verdadeiros.*

- 1.2.6.** Em resposta escrita, provinda daquela clínica, foi por esta dito: *Para os devidos afeitos declaramos que as declarações de presença referentes à Sr.ª D. ..., do dia 5 e 15 de Julho de 2008, são ambas falsas.*
- 1.2.7.** *Dado o teor deste documento, a conduta da arguida, além do ilícito penal, constitui justa causa para despedimento, nos termos do disposto, nomeadamente, no artigo 396.º, n.º 1, 2 e 3, alínea f), do Código do Trabalho.*
- 1.2.8.** A entidade empregadora conclui que *o procedimento da arguida é de tal modo grave que torna, objectivamente, impossível, a manutenção da relação laboral existente, por culpa, exclusiva, da arguida.*
- 1.3.** A trabalhadora arguida foi devidamente notificada pela entidade empregadora da nota de culpa, não constando do presente processo disciplinar qualquer resposta da referida trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde

actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.2.1.** Ora, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter falsificado as justificações das faltas ao trabalho dadas por esta nos dias 5 e 15 de Julho de 2008, com base numa declaração da Clínica ..., que afirma serem falsas as declarações de presença em consultas nessa mesma Clínica, nos aludidos dias 5 e 15 de Julho de 2008, apresentadas pela referida trabalhadora.
- 2.2.2.** Com efeito, a mencionada declaração não esclarece se foi passada por quem tem competência para o efeito e, essencialmente, não refere quais os motivos que fundamentam a alegada falsidade das declarações de presença em consultas, apresentadas pela trabalhadora arguida, passadas em papel timbrado e com o carimbo da Clínica ..., sendo assinadas, uma delas com o nome de ..., (por exemplo, por não constar do arquivo das consultas a presença da trabalhadora, por estarem lavradas em impressos que a Clínica não utiliza ou não reconhece como seus, etc.).
- 2.3.** De facto, a entidade empregadora não fez a prova, conforme lhe competia, da alegada falsidade das declarações relativas à justificação das faltas dadas pela trabalhadora arguida constantes da nota de culpa, não resultando provados os requisitos da justa causa de despedimento constantes do artigo 396.º do Código do Trabalho, nomeadamente, da alínea *f*) do n.º 3.
- 2.4.** Assim, face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2008**