

PARECER N.º 104/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 444 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 26.09.2008, a CITE recebeu da empresa ..., 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.** Na nota de culpa, a entidade empregadora refere que *a arguida exerce as funções de costureira especializada.*
- 1.2.1.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter faltado ao serviço, *no período de 3 de Janeiro de 2008 a 18 de Junho de 2008, os períodos de tempo que se passam a referir:*

JANEIRO de 2008

PERÍODO

<i>dia 3 (Quinta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 7 (Segunda-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 8 (Terça-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 9 (Quarta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 10 (Quinta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 11 (Sexta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 14 (Segunda-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 15 (Terça-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 16 (Quarta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 17 (Quinta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>
<i>dia 18 (Sexta-feira)</i>	<i>8 horas (dia completo)</i>

FEVEREIRO de 2008**PERÍODO***dia 13 (Quarta-feira)**3,5 horas**dia 18 (Segunda-feira)**8 horas (dia completo)***MARÇO de 2008****PERÍODO***dia 25 (Terça-feira)**3,5 horas**dia 26 (Quarta-feira)**8 horas (dia completo)***ABRIL de 2008****PERÍODO***dia 7 (Segunda-feira)**8 horas (dia completo)**dia 21 (Segunda-feira)**8 horas (dia completo)***MAIO de 2008****PERÍODO***dia 6 (Terça-feira)**5,5 horas**dia 7 (Quarta-feira)**8 horas (dia completo)**dia 8 (Quinta-feira)**8 horas (dia completo)***JUNHO de 2008****PERÍODO***dia 11 (Quarta-feira)**8 horas (dia completo)**dia 12 (Quinta-feira)**8 horas (dia completo)**dia 13 (Sexta-feira)**8 horas (dia completo)**dia 16 (Segunda-feira)**8 horas (dia completo)**dia 17 (Terça-feira)**3,5 horas**dia 18 (Quarta-feira)**8 horas (dia completo).*

- 1.2.2.** Alega a entidade empregadora que a trabalhadora arguida deu, deste modo, durante o período compreendido entre Janeiro de 2008 e o mês de Junho de 2008, 24 dias de faltas injustificadas, sendo que durante o mês de Janeiro de 2008 deu 10 dias de faltas seguidas, revelando um elevado grau de absentismo e de desleixo.

- 1.2.3.** *A arguida não apresentou qualquer justificação para as faltas anteriormente referidas, nem as mesmas foram previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, razão pela qual as mesmas lhe foram descontadas no salário dos respectivos meses.*
- 1.2.4.** *Sendo certo que a arguida esteve de baixa médica no mês de Maio de 2008 do dia 11 ao dia 16 inclusive e no mês de Junho de 2008 do dia 19 ao dia 30 inclusive.*
- 1.2.5.** *Constitui dever da trabalhadora comparecer ao serviço com assiduidade, pois, as faltas dadas pela arguida determinam para a empresa um prejuízo efectivo, de difícil determinação, na medida em que não sendo do seu conhecimento que a trabalhadora faltaria determinaram dificuldades nos serviços, nomeadamente no que diz respeito à programação dos trabalhos a realizar.*
- 1.2.6.** *A arguida causou deste modo prejuízos à empresa, nomeadamente o correspondente ao tempo que a operação que executava na linha de produção que consistia em casear casacos ficou sem ser executada devido ao facto de a arguida não a ter realizado, o que originou necessariamente uma quebra e um atraso na produção da empresa, uma vez que se trata de produção em linha e assim sendo ao não ser executada a operação anterior a seguinte não pode ser realizada.*
- 1.2.7.** *A arguida, apesar de alertada por várias vezes para a necessidade de prestar o seu trabalho com assiduidade e de ter que comunicar à entidade patronal quando falta e apresentar justificação para as faltas, nunca se preocupou em o fazer.*
- 1.2.8.** *Além do que à arguida, também, não são estranhas as dificuldades da empresa, bem como as preocupações no sentido de reduzir o absentismo na empresa e melhorar a produtividade.*
- 1.2.9.** *Em suma, o comportamento imputado à arguida originou um efectivo atraso na produção da empresa, situação extremamente grave num período em que a empresa tem cada vez mais dificuldades em competir com os demais concorrentes, quer internos quer externos, do sector.*
- 1.2.10.** *A entidade empregadora conclui que a culpa que a arguida tem, está patente no facto de não comparecer ao serviço com assiduidade, quando é sua obrigação fazê-lo e que os seus comportamentos consubstanciam diversas e reiteradas violações graves e culposas*

dos deveres do trabalhador previstos, nomeadamente nas alíneas b), c), d) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho. Sendo que, tal comportamento nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho constitui justa causa de despedimento.

1.2.11. *A empresa acrescenta que pelas razões referidas, dada a gravidade do comportamento da Arguida, reiteração e consequências, verifica-se uma quebra na relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, e como tal é imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho.*

1.3. *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, alegando que não corresponde à verdade a totalidade dos períodos de ausência que vêm discriminados na nota de culpa e que (lhe) são atribuídos.*

1.3.1. *É certo que faltou algumas vezes mas, sempre que tal sucedeu, tais ausências foram motivadas por razões de saúde da trabalhadora.*

1.3.2. *Aliás, a trabalhadora sempre deu da situação conhecimento aos seus superiores hierárquicos que, por reconhecerem a sua impossibilidade para trabalhar em tais períodos, lhes deram ordens para abandonar o serviço.*

1.3.3. *A forma como a trabalhadora justificou as respectivas ausências foi a mesma que sempre utilizou nos cerca de 20 anos que leva ao serviço da firma sem que alguma vez tenha por parte desta merecido qualquer reparo.*

1.3.4. *A trabalhadora arguida conclui que face à prática institucionalizada da firma relativamente a esta questão, o despedimento sempre haveria de ter-se por uma sanção inadequada porque qualquer outra ainda que os factos se verificassem nos termos em que vêm relatados na nota de culpa, seria contramotivo bastante para a trabalhadora arrear caminho de tais práticas e assim se salvaguardar a relação de trabalho que já é longa e sem quaisquer antecedentes disciplinares, devendo o presente processo disciplinar ser mandado arquivar, ou, se outro for o entendimento, ser aplicada à trabalhadora uma sanção disciplinar que privilegie a salvaguarda do seu posto de trabalho.*

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 patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** A empresa acusa a trabalhadora arguida de, desde Janeiro de 2008 até Junho de 2008, ter dado 24 dias de faltas injustificadas, sendo que durante o mês de Janeiro de 2008 deu 10 dias de faltas seguidas.
- 2.4.** A empresa não comprovou as referidas faltas através do registo a que alude a última parte da alínea *j*) do artigo 120.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** A falta injustificada constitui uma violação culposa do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, e, por consequência uma infracção, que pode ser objecto de sanção disciplinar, aplicável, nos termos dos artigos 366.º a 369.º do referido Código.

- 2.6. Assim, nos termos da alínea g) *in fine* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.
- 2.7. É jurisprudência praticamente uniforme, nomeadamente, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça 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 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para que o empregador possa proceder legalmente ao despedimento do trabalhador com justa causa.
- 2.7.1. A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, como no caso *sub judice*) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas.
- 2.8. Assim, face à inexistência de prova, relativamente à factualidade invocada, 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 não se afigura existir 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 24 DE OUTUBRO DE 2008**