

PARECER N.º 120/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 537 – DP/2008

I – OBJECTO

1.1. Em 10.11.2008, a CITE recebeu da ..., S.A., 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 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 empresa refere que a trabalhadora arguida *é funcionária do ..., S.A., e exercia, à data dos factos em apreço, a função operador de caixa no ... de Odivelas.*

1.2.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *no corrente ano civil (2008), não comparecer ao serviço, no respectivo horário e no período normal de trabalho, nos seguintes dias:*

JANEIRO de 2008

11 – dia inteiro

30 – dia inteiro

FEVEREIRO de 2008

15 – 2h41

17 – 49m

19 – 42m

20 – dia inteiro

23 – 1h43

MARÇO de 2008

19 – 51m

22 – 1h23

27 – 3h18

28 – dia inteiro

29 – 1h32

31 – 7h02

ABRIL de 2008

1 – 34m

3 – 55m

4 – 21m

5 – 27m

6 – 45m

18 – dia inteiro

22 – dia inteiro

26 – dia inteiro

27 – 36m

30 – dia inteiro

MAIO de 2008

8 – dia inteiro

14 – 2h57

15 – dia inteiro

25 – 3h52

28 – 1h03

- 1.2.2.** A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *não ter comunicado previamente qualquer uma das referidas ausências ao serviço, nem ter apresentado, posteriormente, qualquer documento justificativo dessas ausências.*
- 1.2.3.** A entidade empregadora alega que as ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário *totalizam 31h51, mas como a arguida tinha cerca de 5 horas trabalhadas a mais, a empresa entendeu considerar apenas 24 horas, como horas de ausências injustificadas, o que equivale a 3 dias de faltas injustificadas, relativamente àqueles períodos.*
- 1.2.4.** A empresa alega *que a arguida já incorreu, no corrente ano civil, em 13 faltas injustificadas, sendo 10 faltas de dias inteiros e as restantes 3 resultantes da soma das faltas a períodos inferiores ao período de trabalho (diário), sendo algumas dessas faltas dadas em dias imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso gozados pela arguida, sendo consideradas como infracções graves.*

- 1.2.5.** O empregador refere que *o valor correspondente aos períodos que a arguida faltou foi devidamente descontado no ordenado da mesma e que as faltas da arguida determinaram graves prejuízos para a empresa, sobretudo porque não houve qualquer aviso, o que provocou não ter sido possível efectuar alterações nos funcionários, que estão em serviço no café do ..., bem como, constituir a equipa completa de funcionários para o café, o que causou algum transtorno no atendimento, quer por estar apenas um funcionário e não dois, quer por a arguida ser substituída por outra trabalhadora com menor experiência.*
- 1.2.6.** A entidade empregadora conclui que *a arguida tinha perfeito conhecimento dos prejuízos que a sua ausência ao serviço ia acarretar, não se inibindo de assumir tal comportamento, que se pode configurar como uma violação reiterada do dever de assiduidade – alínea a) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, que pela sua gravidade e consequências – resultantes não só da quebra irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre o trabalhador e a respectiva empresa, bem como dos prejuízos que a sua conduta causou à entidade patronal – é susceptível de integrar o condicionalismo exigido para a verificação da justa causa de despedimento, nos termos do disposto nos números 1, 2 e 3, alíneas d) e g) do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.3.** A trabalhadora arguida respondeu, alegando que *são falsos os factos constantes da nota de culpa, pois, nunca faltou sem avisar o seu Chefe, Sr. ..., e entregou ao mesmo, relativamente, às ausências de dias inteiros, a justificação das faltas.*
- 1.3.1.** Acrescenta a trabalhadora arguida que *seria da responsabilidade desse referido Chefe, a entrega nos Serviços Administrativos, dos justificativos, o que pelos vistos nunca terá feito.*
- 1.3.2.** *Relativamente aos dias em que é imputada ausência por algumas horas, a Arguida pedia autorização ao mesmo Senhor, ou à adjunta deste D. ..., os quais nunca lhe negaram tais autorizações, sendo algumas dessas faltas dadas com o conhecimento e o consentimento do referido Chefe.*
- 1.3.3.** A trabalhadora arguida alega ainda que *nunca foi operadora de caixa no ... e conclui que nunca teve qualquer comportamento criticável, descrito ou não na nota de culpa, sendo reconhecida pelos Colegas, como correcta, zelosa e competente, pelo que o presente processo disciplinar deve ser de imediato arquivado.*

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 Maio de 2008, ter dado 13 dias de faltas injustificadas.
- 2.4.** 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.

- 2.4.1.** Assim, nos termos do artigo 396.º n.º 3, alínea g) *in fine* 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.
- 2.5.** De facto, 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.
- 2.6.** Todavia, os talões de remunerações que constam do presente processo disciplinar demonstram ter havido por parte da entidade empregadora o desconto das faltas dadas pela trabalhadora arguida, por si consideradas injustificadas.
- 2.7.** No entanto, a trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, não aceita que as referidas faltas sejam consideradas injustificadas, porque diz ter entregue ao seu superior hierárquico os documentos justificativos, relativamente àquelas que dizem respeito a dias completos de trabalho e alega ter obtido desse superior hierárquico ou da sua adjunta o consentimento para as outras ausências.
- 2.7.1.** Efectivamente, a trabalhadora arguida apresenta três testemunhas que confirmam as suas alegações, nomeadamente, duas delas, em que se inclui a adjunta do superior hierárquico da arguida, asseguram que o referido superior hierárquico deixava as justificações das faltas dadas pela arguida em vários sítios da loja, não as entregando aos recursos humanos da empresa.
- 2.7.2.** Relativamente, aos dias em que faltou algumas horas, as três testemunhas confirmam que a arguida pedia sempre autorização ao seu superior hierárquico e à sua adjunta, quando aquele não estava, autorização essa que lhe era sempre concedida.
- 2.8.** Assim, face à insuficiência da 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 puérpera ..., em virtude da insuficiência da prova apresentada pela entidade empregadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008**