



PARECER N.º 144/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável, 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 de fevereiro

Processo n.º 641 – DG/2012

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 13 de julho de 2012, cópia de um processo disciplinar instaurado pela ..., S.A. instalações na ..., com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., a exercer funções de Operadora desde 13.04.2005.

1.2. Do processo enviado à CITE, constam fotocópias dos seguintes documentos:

- Relatório, que aqui se dá por reproduzido, elaborado pelo instrutor em 13.07.2012 - de 83 artigos, agrupados por VI partes (não VII como parece apontar) II – A Nota de Culpa; III O Aditamento à Nota de Culpa; IV – Factos Provados; V – Motivação da Matéria de Facto ; VI – Conclusões;
- Auto de declarações de ..., ouvida no dia 27.06.2012 (cerca de um mês depois da trabalhadora ter recebido o aditamento da nota de culpa). ... *superiora hierárquica da supervisora dessa loja... e, conseqüentemente, dos colaboradores dessa unidade entre as quais*



a Sra ...

- Auto de declarações de ..., ouvida no dia 22.06.2012, ... *chefe de seção do ..., até há cerca de dois meses ... Conhece a colaboradora ..., pois foi sua funcionária e é sua familiar ... A ... foi mãe há cerca de 3 semanas*
- Registo dos CTT, de 29.05.2012, da Entidade Empregadora: ... dirigido à trabalhadora e talão de receção assinado por pessoa diferente trabalhadora ora em causa, em 31.05.2012 (conforme pesquisa efetuada na internet por estar ilegível).
- Carta com esta data (29.05.2012) apresentando o aditamento à nota de culpa;
- Aditamento à nota de culpa com fotocópias dos seguintes documentos:
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença relativo ao período de 22.12.2011 a 2.01.2012- 12 dias (emitido em 27.12.2011);
 - Outro certificado de 03.01.2012 a 06.01.2012 – 4 dias (emitido em 6.01);
 - Declaração de consulta externa nos dias 14 e 15 de janeiro, emitida em 16.01.2012;
 - Declaração de presença no dia 25.01.2012 das 12 h às 13 h como consulta pré natal; - UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DA ...
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença relativo ao período de 26.01.2012 a 03.02.2012 – 9 dias, emitida em 30.01.2012;
 - Idem de 04.02.2012 a 12.02.2012 – 9 dias, emitido em 10.02.2012;
 - Folha ilegível com data manuscrita de 10.02.2012 e assinatura de ... às 15:34 h
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por



estado de doença relativo ao período de 17.02.2012 a 26.02.2012 – 10 dias, emitido em 24.02.2012

- Folha ilegível com data manuscrita de 24.02 assinado ...;
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença relativo ao período 05.04.2012 a 09.04.2012 – 5 dias, emitido em 5.04.2012;
 - Folha ilegível com data manuscrita com indicação de entregou 05.04 assinado por ...;
 - Atestado médico relativo ao período de 03.03.2012 com duração provável de 18 dias, emitido em 5.03.2012;
 - Certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença (outra médica) relativo ao período de 10.4.2012 a 16.04.2012 – 7 dias, emitido em 11.04.2012;
 - Folha ilegível com data manuscrita e indicação recebi assinada por ...;
 - folhas de assiduidade relativas aos meses de janeiro a maio.
- Registo dos CTT e talão de receção, em 17.04.2012, assinado por pessoa diferente da trabalhadora,
 - carta datada de 18.04.2012, apresentando a nota de culpa;
 - Nota de culpa acompanhada de fotocópias:
 - auto de declarações de ... ouvida em 17.02.2012 colega da trabalhadora ora em causa;
 - e-mail de 30.01.2012, pouco visível, sob o assunto *colaboradora sempre a faltar*, comunicando que a trabalhadora se encontrava a faltar, sem ter avisado, desde 25.01.2012, ... *a atitude dela tende a piorar à medida que o tempo passa ...*
 - e-mail de 18.02.2012 também pouco legível, participando que a trabalhadora está ... *constantemente de baixa , não avisa que não vem trabalhar ...*
 - mapa de horário de trabalho;



- Ficha de cadastro pessoal;
- Participação disciplinar de 21.02.2012.

1.2.1. Convirá anotar-se que a documentação anexa ao aditamento, que também diz respeito ao período de faltas consideradas injustificadas no período correspondente à nota de culpa, foi entregue em mão pela trabalhadora nos dias 10.02.2012, 24.02.2012, 5.04.2012, 10.04.2012, constituindo atestados médicos e comprovativos de idas a consultas pré natais.

1.2.2. E desde o mês de janeiro, dia 25, a trabalhadora terá apresentado comprovativo de consulta pré natal.

1.3. Da nota de culpa consta o seguinte (pontos retirados do Relatório face à difícil leitura da mesma):

1. A arguente é uma sociedade comercial que, na prossecução do seu escopo social, se dedica ao comércio a retalho por correspondência.

2. A arguida, por sua vez, foi admitida ao serviço da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 13.04.2005 e, atualmente, tem a categoria profissional de Operadora - 1.

3. A arguida exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito em ..., doravante designado por loja”,

4. A duração do período normal de trabalho diário da arguida é de 6 (seis) horas.

5. Compete à arguente a fixação e/ou alteração do horário de trabalho consoante as necessidades do serviço.

6. No dia 24.01.2012, a arguida encontrava-se na loja ao serviço da arguente.

7. E pediu para sair mais cedo, pois estava a sentir-se mal.

8. A arguida não comunicou à arguente que iria faltar ao trabalho nos



dias seguintes, pelo que a arguente contava que a arguida comparecesse ao trabalho, conforme previsto no seu horário.

9. Aliás, a arguente tinha organizado o plano de trabalho para os dias seguintes contando com a presença da arguida.

10. Porém, para surpresa da arguente, a arguida não compareceu ao trabalho no dia seguinte, nem nos dias subsequentes, nomeadamente:

a) 25.01.2012

b) 26.01.2012

c) 27.01.2012

11. A arguida não avisou previamente que iria faltar ao trabalho nestes dias (entre 25.01.2012 e 27.01.2012),

12. nem indicou previamente qualquer motivo justificativo para estas ausências ao serviço.

13. Os dias 28.01.2012 e 29.01.2012 foram dias de descanso semanal da arguida.

14. Só no dia 30.01.2012 é que a arguida compareceu na loja e entregou à arguente um atestado médico, que indicava que iria estar incapacitada para o trabalho entre 26.01.2012 e 03.02.2012.

15. Assim, a arguente assumiu que a arguida regressaria ao serviço no dia 04.02.2012 e elaborou o plano de trabalho contando com a sua presença.

16. No entanto, para surpresa da arguente, a arguida não compareceu ao trabalho nesse dia nem nos dias subsequentes, nomeadamente:

a) 04.02.2012

b) 05.02.2012

c) 06.02.2012

d) 09.02.2012

17. Os dias 07.02.2012 e 08.02.2012 foram dias de descanso semanal da arguida.

18. Mais uma vez, a arguida não comunicou previamente à arguente



*que iria faltar ao trabalho nestes dias (entre 04.02.2012 e 09.02.2012),
19. e, de novo, a arguida não apresentou previamente qualquer motivo
justificativo para estas ausências ao serviço.*

*20. Durante este período, a superior hierarquia da arguida, Sra. ...,
tentou contactar a arguida diversas vezes para tentar obter uma
estimativa da data de regresso da arguida, por forma a que a arguente
pudesse organizar o serviço.*

*21. Assim, entre 04.02.2012 e 09.02.2012, a Sra. ... ligou diversas
vezes para o número de telemóvel ..., que corresponde ao contacto
telefónico que a arguida facultou à arguente.*

*22. Porém, a arguida nunca atendeu as chamadas telefónicas efetuadas
pela Sra. ... e nunca ligou de volta à sua chefia.*

*23. No dia 10.02.2012, a arguida compareceu na loja e entregou um
novo atestado médico, que comprovava que a arguida se encontrava
incapacitada para o trabalho por motivo de doença entre 04.02.2012 e
12.02.2012.*

24. O dia 13.02.2012 foi um dia de descanso semanal da arguida.

*25. A arguida regressou ao trabalho no dia 14.02.2012 e trabalhou até
ao dia 17.02.2012.*

*26. No entanto, para surpresa da arguente, a arguida voltou a faltar ao
trabalho nos dias seguintes, nomeadamente:*

a) 18.02.2012

b) 20.02.20 12

c) 21.02.2012

d) 22.02.2012

e) 23.02.2012

27. O dia 19.02.2012 foi um dia de descanso semanal da arguida.

*28. Assim, as cinco faltas verificadas entre 18.02.2012 e 23.02.2012
ocorreram em dias seguidos.*

29. Mais uma vez, a arguida não avisou previamente a arguente de que



iria faltar ao trabalho (entre 18.02.2012 e 23.02.2012),

30. nem indicou previamente à arguente qualquer motivo justificativo para estas faltas.

31. No dia 24.02.2012 a arguida compareceu na loja e apresentou um atestado médico, que certificava que a arguida estava incapacitada para o trabalho entre 17.02.2012 a 26.02.2012.

32. Assim, a arguente esperava que a arguida comparecesse ao trabalho no dia 27.02.2012, pelo que elaborou o plano de trabalho para aquele dia contando com a sua presença.

33. Porém, a arguida voltou a não comparecer ao trabalho nesse dia nem nos dias seguintes, designadamente:

a) 27.02.2012

b) 03.03.2012

c) 04.03.2012

d) 05.03.2012

34. Os dias 01.03.2012 e 02.03.2012 foram dias de descanso semanal da arguida.

35. Mais uma vez, a arguida não comunicou previamente à arguente que iria faltar ao trabalho nestes dias (entre 27.02.2012 e 05.03.2012),

36. A arguida nunca indicou qualquer justificação para a sua falta ao serviço no dia 27.02.2012.

37. A arguida não indicou previamente à arguente qualquer justificação para as suas ausências entre os dias 03.03.2012 e 05.03.2012.

38. Com efeito, apenas no dia 08.03.2012 é que a arguida compareceu na loja e entregou a um colega de trabalho um atestado médico que indicava que iria estar incapacitada para o trabalho pelo período de 18 dias, a partir de 03.03.2012.

39. Verifica-se assim que a arguida soma 16 faltas injustificadas ao trabalho no ano civil de 2012.

40. Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente



perturbações no planeamento e organização do trabalho,

41. obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido,

42. O que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.

43. Com a sua contínua conduta absentista, a arguida revelou uma alarmante falta de respeito pela arguente e um profundo desprezo pelo dever de assiduidade que sobre si impende.

44. A arguida nunca invocou (nem demonstrou) qualquer facto que a impedisse de comunicar atempadamente à arguente que iria faltar ao trabalho.

45. A arguida nem sequer se dignou a atender as chamadas telefónicas da sua superior hierárquica, que tentava aferir a sua data de regresso ao serviço.

46. A arguida demonstrou, assim, uma profunda desconsideração pelos interesses da sua entidade empregadora, e pelos deveres laborais que deveria observar.

47. A arguida atuou de forma consciente e culposa.

... Que :

48. No dia 17.02.2012, a arguida encontrava-se ao serviço da arguente na loja.

49. A arguida, quando se encontrava a meio de uma tarefa de reposição (picking) deixou um carrinho de compras no meio da loja.

50. A Sra. ... (superiora hierárquica) chamou a arguida,

51. e disse-lhe que não deveria deixar o carrinho no meio da loja enquanto se encontrava a meio de uma tarefa.

52. Ao proferir tal afirmação, a Sra. ... utilizou um tom de voz calmo e normal, idêntico ao que utiliza com todas os outros trabalhadores da loja.

53. No entanto, a arguida respondeu à Sra. ..., dizendo-lhe que não



admitia que lhe falasse assim.

54. A arguida disse ainda à Sra. ... que se esta lhe falasse no tom de voz com que estava a falar, lhe viraria as costas,

55. E afirmou ainda à Sra. ... que era isso que todas as colegas de trabalho lhe faziam.

56. Nesta resposta, a arguida dirigiu-se à Sra. ... com um tom de voz elevado e agressivo.

57. Com esta conduta, a arguida faltou ao respeito à sua superiora hierárquica, Sra. ...

58. Mais uma vez o comportamento da arguida foi consciente e culposos.

Concluindo:

59. O comportamento da arguida consubstancia uma violação continua dos deveres de tratar com e proibidade os superiores hierárquicos, de pontualidade e assiduidade e de zelo e diligência, previstos nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

60. A arguida violou os seus deveres laborais de forma contínua, reiterando sucessivamente o seu ... absentista.

61. ... dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

62. ... integrando tais factos justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na Do n.º 2 do artigo 351.º do Código do trabalho,

63. Intenção da arguente proceder ao despedimento, da arguida com justa causa. ...

1.3.1. AUTO DE DECLARAÇÕES

Aos 17 dias de fevereiro de 2012, nas instalações da Loja "...", sita em ... compareceu perante mim, ..., advogado nomeado Instrutor do processo de inquérito que a empresa ..., S.A. instaurou, compareceu perante mim a Sra. ..., que afirmou o seguinte:



1. *Esta tarde, por volta das 15:30 horas, a depoente estava a trabalhar quando a ... chamou a ...*
2. *Isto porque a ... tinha feito a sua pausa para lanche sem avisar a depoente que era a depoente.*
3. *Para além disso a ... tinha deixado o carrinho na loja a meio de uma tarefa.*
4. *Na opinião da depoente, o mais grave nesta atitude da ... não será tanto o fazer a pausa sem avisar a chefia – muito embora o tenha de fazer – mas sim o facto de deixar o carrinho na loja, a meio de uma tarefa.*
5. *Quando a ... chegou a ... chamou-a e disse-lhe que já sabia que não podia deixar o carrinho na loja e com tarefas a picking.*
6. *A ... respondeu à ... de forma agressiva, dizendo que não admitia que falasse para ela naquele tom de voz, pois se o fizesse com ela tinha que fazer com as outras colegas.*
7. *Disse ainda que se continuasse a falar com ela dessa forma que lhe virava as costas e ia embora.*
5. *Até porque, disse a ..., todas as colegas fazem isso.*
9. *A depoente até admite que há outras colegas que fazem o mesmo, contudo, se as confrontarem ou alertarem para esse facto, não respondem da mesma forma que a ... o fez.*
10. *Na opinião da depoente, a ... falou com a ... como já falou consigo.*
11. *Afirma a depoente que a ... não berrou nem falou para a ... de forma insultuosa.*
12. *Falou da mesma forma que fala para todas as colaboradoras e, se a ... achou que a ... falou alto, então a ... ainda mais alto falou.*
13. *A depoente afirma que nunca viu uma atitude da ... como a de esta tarde, para com a ...*
14. *Contudo, a ... é uma pessoa conflituosa e que não aceita bem ser chamada à atenção.*
15. *Contudo, repete, nunca tinha visto a ... a ter uma atitude para com*



*uma chefia como a de hoje para com a ...
mais não declarou. ...*

1.3.2. No e-mail de 30.1.2012, da superiora hierárquica, também ilegível, consta:

*... encontra-se a faltar, sem ter avisado, desde dia 25/01/2012, ...
atitudes da parte dela e, mesmo quando eu tento ligar para saber se ela
vem trabalhar ...*

*atitude dela tende a piorar à medida que o tempo passa. ... Não é
possível dispensarmos esta colaboradora ...*

1.3.3. No e-mail de 18.02.2012, igualmente ilegível, da mesma ... refere:

*... é impossível manter uma equipa de trabalho com colaboradoras
como ...constantemente de baixa, não avisa que não vem trabalhar, eu
é que tenho que estar se cima se vem mais tarde ou se vai faltar nesse
dia ou se vai meter baixa. ... até à data limite de entrega do
comprovativo da baixa. ...quando regressa ao trabalho não deixa que
fale com ela. Diz sempre que está de baixa e como está doente não
pode trazer logo de imediato o papel da baixa, só traz quando melhora.
... enviar uma mensagem pelo menos a informar que ia estar ausente.
...não cumpre horários; as picagens nem sempre estão corretas e
muitas vezes até as folgas, ... bastante tempo ausente, quando
regressa, as folgas já foram alteradas e ela não se preocupa ...*

1.4. No aditamento à nota de culpa, (embora seja mencionado o termo nota de culpa) rececionado por pessoa diferente da arguida, em 31.05.2012, consta o seguinte :

...Nota de culpa

Empregador : ..., S.A.

Trabalhadora : ...



Processo n.º 86/2012

Nota de culpa

A ..., S.A, doravante designada por arguente, deduz, nos termos do art. 353º do Código do Trabalho, contra a trabalhadora ..., doravante designado por arguida, as acusações que constam no presente aditamento à nota de culpa, assentes na seguinte factualidade,

Pressupostos:

1.

No dia 17.04.2012, a arguida rececionou a nota de culpa do presente processo disciplinar.

2.

Nessa nota de culpa, a arguida foi acusada, em suma, de faltar injustificadamente ao trabalho.

3.

A arguida não apresentou qualquer resposta à nota de culpa no prazo de dez dias úteis,

4.

No entanto, a arguida voltou a faltar injustificadamente ao trabalho em datas posteriores à receção da nota de culpa.

5.

O que constitui novas infrações disciplinares.

6.

Motivo pelo qual, a fim de integrar a nota de culpa já existente, tem lugar o presente aditamento,

Factos:

7.

No mês de abril de 2012, a arguida esteve incapacitada para o trabalho por motivo de doença entre o dia 05.04.2012 e 16.04.2012.

8.



Com efeito, de acordo com os certificados de incapacidade para o trabalho que a arguida fez chegar à arguente, a sua situação de doença terminava no dia 16.04.2012.

9.

Assim, a arguente esperava que a arguida se apresentasse ao serviço no dia 17.04.2012.

10.

Porém, no dia 17.04.2012, a arguida não compareceu ao trabalho, não tendo comunicado previamente à arguente que ia faltar, nem tendo apresentado qualquer justificação para a sua ausência ao serviço.

11.

Nesse mesmo dia (17.04.2012), a arguida rececionou a nota de culpa, no âmbito do presente processo disciplinar.

12.

A arguente esperava que a arguida se continuasse a apresentar ao trabalho nos dias seguintes, de acordo com o seu horário de trabalho, cumprindo escrupulosamente o seu horário de trabalho.

13.

Aliás a arguente tinha organizado o plano de trabalho para os dias seguintes contando com a presença da arguida.

14.

Porém, a arguida não compareceu ao trabalho no dia seguinte (18.04.2012), nem nos dias subsequentes, nomeadamente:

a) 18.04.2012

b) 19.04.2012

c) 20.04.2012

d) 23.04.2012

e) 24.04.2012

f) 25.04.2012

g) 28.04.2012



h) 29.04.2012

i) 30.04.2012

j) 03.05.2012

k) 04.05.2012

l) 05.05.2012

m) 06.05.2012

n) 08.05.2012

o) 09.05.2012

p) 10.05.2012

q) 11.05.2012

r) 12.05.2012

s) 14.05.2012

15.

As faltas ao trabalho ora especificadas foram consecutivas, pois os dias 21.04.2012, 22.04.2012, 26.04.2012, 27.04.2012, 01.05.2012, 02.05.2012, 07.05.2012 e 13.05.2012 foram dias de descanso semanal da arguida.

16.

Ou seja, desde o momento em que a arguida recebeu a nota de culpa até à presente data (14.05.2012), não voltou a comparecer ao trabalho.

17.

A arguida não avisou previamente que iria faltar ao trabalho nos dias nestes dias (entre 18.04.2012 e 14.05.2012),

18.

nem indicou, até à presente data (14.05.2012), qualquer motivo justificativo para estas ausências ao serviço.

19.

Constata-se assim que após a arguida ter recebido a nota de culpa, voltou a faltar injustificadamente ao trabalho.

20.



No dia 26.04.2012, a arguida contactou telefonicamente a sua chefia ..., para o número de telemóvel da loja (...).

21.

A arguida disse à sua chefia ... que, quando recebeu a nota de culpa, pensou que tinha sido despedida, mas que posteriormente contactou um advogado, que a informou que teria de ir trabalhar.

22.

A arguida pediu então à chefia ... para considerar o período de ausência referente ao mês de abril como sendo um período de férias.

23.

No entanto, a chefia ..., após falar com a Sra. ..., informou a arguida que a arguente não aceitava considerar as faltas da arguida no mês de abril como sendo em período de férias.

24.

Assim, a arguente recusou à arguida conceder-lhe retroativamente um período de férias, para que as suas ausências ao trabalho fossem consideradas lícitas.

25.

A arguida disse então à chefia ... que ia procurar um médico que lhe passasse uma baixa médica, por forma a justificar as suas faltas ao trabalho.

26.

Para além disso, a arguida informou a chefia ... que ia trabalhar no dia seguinte (27.04.2012), o que não sucedeu, como acima se expos.

27.

Adicionando as faltas acima elencadas àquelas que foram imputadas à arguida na nota de culpa, verifica-se que a arguida soma um total de 35 (trinta e cinco) faltas injustificadas entre 25.01.2012 e 14.05.2012.

28.

Ao voltar a faltar injustificadamente ao trabalho, a arguida provocou à



arguente perturbações no planeamento do trabalho.

29.

obrigando de novo os seus colegas a um esforço acrescido,

30.

o que conduziu necessariamente, mais uma vez, a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.

31.

O comportamento da arguida é assim muito grave, consciente e culposos.

Concluindo:

32.

O comportamento da arguida consubstancia numa violação contínua dos deveres de pontualidade e assiduidade e de zelo e diligência, previstos nas alíneas b) c) do n.º 1 do artigo 128.º do Código de trabalho.

33.

Com efeito, apesar de se encontrar em curso um processo disciplinar, instaurado pela arguente à arguida, pela prática de faltas injustificadas, esta voltou a praticar a mesma infração disciplinar de que já tinha sido acusada.

34.

A arguida estava perfeitamente ciente da obrigação de assiduidade que sobre si impendia, e dos prejuízos que o incumprimento desse dever acarretam para a arguente.

35.

E ainda assim, sabendo que o seu comportamento era muito grave e censurável, a arguida voltou a reincidir nas mesmas infrações disciplinares,

36.

A conduta reincidente da arguida revela um total desprezo e desinteresse da arguida pelo cumprimento dos seus deveres laborais,



nomeadamente do dever de assiduidade.

37.

O desinteresse reiterado e contínuo da arguida pelo cumprimento do seu dever de assiduidade e incompatível com os padrões de profissionalismo exigíveis a um trabalhador.

38.

Assim, a arguente esperava que a arguida comparecesse ao trabalho no dia 27.02.2012, pelo que elaborou o plano de trabalho para aquele dia contando com a sua presença.

39.

A gravidade dos factos e as consequências provocadas tornam prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

40.

pelo que, integrando tais factos justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea g) do n.º2 do artigo 351º do Código do Trabalho,

41.

é, de facto, intenção da arguente proceder ao despedimento da arguida com justa causa. ...

1.5. A participação disciplinar, de dia 21.02.2012, diz o seguinte:

... No dia 24 de janeiro a colaboradora ... pediu para sair mais cedo, pois estava a sentir-se mal. A partir do dia 25 de janeiro, a mesma não apareceu para trabalhar, não avisando de qual o seu estado e o motivo da falta. A colaboradora veio no dia ..., entregar a justificação que tinha ido ao médico dia 25 de janeiro e entregar a baixa medica a partir de 26 de janeiro ate dia 3 de fevereiro. No dia 4 de fevereiro, dia em que deveria aparecer a trabalhar a colaboradora não veio e voltou a não avisar a empresa que a sua baixa continuaria até ao dia 12 de fevereiro. A supervisora de Loja ... tentou entrar em contato com colaboradora



tanto da primeira vez como da segunda mas sem sucesso. A colaboradora veio entregar a baixa médica de dia 10 de fevereiro, A colaboradora regressou ao serviço no dia 14 de fevereiro. No dia 18 de fevereiro, a colaboradora voltou a não vir, a trabalhar e até ao momento (dia 20 de fevereiro) não entrou em contato com a empresa a justificar a sua ausência ...

- 1.6. A entidade arguente concedeu à trabalhadora – arguida o prazo de 10 dias para responder à nota de culpa e ao aditamento à nota de culpa, e, de acordo com o teor do processo e da informação prestada a solicitação da CITE, a trabalhadora não respondeu a estas peças processuais.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

- 1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados*



com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.o, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...):

2.1.1. É jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, 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 por motivo de maternidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida pela alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 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 atividade profissional (reformulação).

2.2. Na esteira destes princípios, a legislação portuguesa, promove desde logo na Constituição da República Portuguesa (CRP) a unidade familiar como centro fundamental de desenvolvimento de laços afetivos, nomeadamente no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...) (SN)”.

2.2.1. E o artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias (...) (SN)”.

2.3. A implementação do procedimento em Portugal cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental. (SN) ...

2.4. O Código do Trabalho (CT) consagra estes princípios na relação de trabalho, nomeadamente o artigo 63.º sob a epígrafe: *Proteção em caso de despedimento (SN)*

1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. (SN)

2 – O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa. (SN)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) ...c) ...d) ...

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

2.4.1. O CT no que diz respeito aos *Direitos, deveres e garantias das partes* (Secção VII) dispõe o artigo 126.º *Deveres gerais das partes:*

1 – O empregador e o trabalhador devem proceder com boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2 – Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador. ...

2.4.1.1. No que diz respeito ao Artigo 128.º

Deveres do trabalhador

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência; ...

2.4.1.2. Como falta o CT na subsecção XI *Faltas* define no artigo 248.º

Artigo 248.º

Noção de falta



1 – *Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.*

2 – *Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.*

3 – *Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.*

2.4.1.3. E o artigo 249.º, como *Tipos de faltas*, sendo as constantes da nota de culpa do presente processo:

1 – *A falta pode ser justificada ou injustificada.*

2 – *São consideradas faltas justificadas:*

...

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

...

j) *A que por lei seja como tal considerada.*

3 – *É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.*

2.4.1.4. No que se refere a *Comunicação da ausência* dispõe o artigo 253.º:

1 – *A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.*



2 – Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 – ...

4 – A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 – O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

2.4.1.5. Para aferição da prova do motivo justificativo de falta a entidade empregadora pode, como estabelece o artigo 254.º do CT:

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 – A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 – A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada **por médico, nos termos previstos em legislação específica.**

4 – A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 – O incumprimento de obrigação prevista nos n.ºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.



2.4.1.6. Sob a epígrafe ***Justa causa do despedimento***, o artigo 351.º estabelece:

1. Constitui ***justa causa de despedimento*** o comportamento ***culposo*** do trabalhador que, pela sua ***gravidade*** e ***consequências***, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, e, o n.º 2 tipifica-os, nomeadamente:

- a) ***desobediência*** ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores ;
- b) ***Violação de direitos e garantias de trabalhadores*** da empresa;
- c) ***Provocação repetida de conflitos com trabalhadores*** da empresa;...
- g) *Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou de cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco; ...(SN)*

E o n.º 3 deste artigo exige que: ***na apreciação da justa causa***, deve atender-se, ***no quadro de gestão da empresa***, ao grau de ***lesão dos interesses do empregador***, ao caráter das relações ***entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros*** e às ***demais circunstâncias que n o caso se mostrem relevantes....***

2.4.1.6.1. O conceito de ***justa causa de despedimento***, de harmonia com o entendimento generalizado na doutrina e na jurisprudência, compreende 3 elementos:

- a) *Comportamento culposo do trabalhador;*
- b) *Comportamento grave e de consequências danosas;*
- c) *Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral*



Não basta pois um comportamento culposos é também necessário que ele seja grave em si mesmo e nas suas consequências, gravidade que deverá ser apreciada em termos objetivos e concretos, no âmbito da organização e ambiente da empresa, e não com base naquilo que o empresário subjetivamente considere como tal. E é por isso que determina o n.º2 do art. 396 do CT ... (atual 353 n.º 3) que: “ para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes”

Finalmente, esse comportamento culposos e grave do trabalhador apenas constituirá justa causa de despedimento quando determine a impossibilidade da subsistência da relação laboral, o que sucederá sempre que a rutura da relação laboral seja irremediável na medida em que nenhuma outra sanção seja suscetível de ser aplicada, perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Sublinhe-se que estes 3 elementos, culpa, gravidade e nexo de causalidade entre eles e a impossibilidade da subsistência da relação laboral, devem ser apreciados em termos objetivos e concretos, de acordo com o entendimento de um bom pai de família ou um empregador normal em face do caso concreto e segundo critérios de objetividade e razoabilidade, vide, jurisprudência sobre esta matéria, a título de exemplo, Ac. do STJ de 28.1.1998 in AD, 436º – 558 e de 12.5.1999, CJ 2º Tomo – pág. 276 e segts.

2.4.1.6.2. E relativamente ao cometimento de faltas por parte dos trabalhadores é ainda jurisprudência e doutrina, conforme se transcreve:



... A noção de falta, dada pelo art.º 224 do CT é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito. Em matéria de faltas o art.º 225 do CT distingue ainda as faltas justificadas e injustificadas, dispondo um elenco taxativo de justificações atendíveis – relevando, para o caso, o enunciado no n.º 2, alínea a) – que considera justificadas as faltas dadas durante ...

Mas a lei estabelece ainda a obrigatoriedade da comunicação das faltas justificadas por parte do trabalhador.... Aí se distinguem **as faltas previsíveis**, que devem ser comunicadas ao empregador com 5 dias de antecedência, e **as imprevisíveis**, que devem ser comunicadas à entidade patronal «**logo que possível**». O incumprimento do dever de comunicação torna as faltas injustificadas, nos termos do art.º 229, n.º 6 do CT, sendo certo que é sobre o trabalhador que impende o ónus de provar a justificação embora a lei não imponha qualquer formalismo especial para o efeito. ...

“Devem distinguir-se três tipos de infrações relacionadas com o dever de assiduidade: a falta injustificável, a não comunicação tempestiva da falta justificável ou do motivo justificativo e a não comprovação ou justificação com verdade. O primeiro e o terceiro destes tipos de infração, com previsão no n.º 2 do ... assumem uma gravidade mais intensa, representando o segundo tipo o incumprimento do dever de comunicar a falta e de a justificar, que corresponde ao dever de colaborar no processo de controlo do dever de assiduidade pela entidade patronal”. Citado no CT, Abílio Neto 2ª edição pág. 387-388. No caso em apreço provou-se que o autor faltou ao trabalho no período de 18 a 28 de julho de 2005, por motivo de casamento, mas só comunicou à ré a sua ausência e motivo



respetivo no próprio dia em que se casou e que, por isso, deixou de prestar trabalho. E Acolhendo o entendimento perfilhado em acórdão do STJ de 29/04/1992, a gravidade das faltas injustificadas por omissão da sua comunicação atempada é menor que as faltas objetivamente injustificadas, isto é, quando desprovidas de motivo justificativo, como se refere no citado acórdão. ...

2.4.1.7. As sanções a aplicar pela entidade empregadora devem obedecer ao princípio da proporcionalidade previsto no artigo 330.º:

Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social o montante de sanção pecuniária aplicada.

4 – Constitui contra ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3.

2.5. Toda esta legislação, vem estabelecer e implementar regras resultantes dos princípios gerais dos trabalhadores/as e especiais de proteção das trabalhadoras grávidas como é o caso *sub judice*, plasmados, desde logo, em Diretivas Europeias, exigindo especial cuidado e justificação concreta, objetiva e coerente, por parte das entidades empregadoras, em Portugal plasmados na CRP e CT, devendo estas demonstrar, sem margem para dúvidas, que estão a agir em conformidade com os dispositivos legais, sob pena de o despedimento poder conter indícios de



discriminação em função da maternidade, ao pretenderem proceder a despedimentos de trabalhadoras especialmente protegidas.

2.5.1. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio formulado pela entidade empregadora, na sequência de todo o exposto e da análise da prova produzida, afigura-se-nos que a entidade empregadora não terá conseguido justificar de forma legal, objetiva e concreta, as circunstâncias que rodearam a prática dos factos atribuídos à trabalhadora, nomeadamente não terá conseguido comprovar a justa causa do despedimento relativamente ao segundo grupo de faltas que injustifica, dado não haver elementos do processo que tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, exigir à trabalhadora prova do fundamento para a justificação das faltas, a prestar em prazo razoável, o que não aconteceu. Neste aspeto convirá referir uma circunstância não devidamente apurada de a trabalhadora ter pretendido trocar estes dias de faltas por férias.

2.5.2. Também não se encontra no processo prova bastante de que a trabalhadora tenha desrespeitado o empregador, os superiores hierárquicos ou adotado comportamentos sem urbanidade ou probidade, ou ainda não tivesse realizado o trabalho com zelo ou diligência, conforme determinam as alíneas a) ou c) do artigo 128 do CT, pois que os depoimentos das testemunhas não provam suficientemente tais factos, apenas terá ocorrido alguns factos confusos no dia 17.02.2012 não suficientemente esclarecidos.

2.5.3. Por outro lado relativamente às faltas dadas pela trabalhadora no período de tempo correspondente à nota de culpa, meses de janeiro, fevereiro e março, verifica-se que a trabalhadora apresentou terá



apresentado justificação suficiente para a estas faltas, dever que ela terá cumprido, por ter agido em conformidade com o disposto nos artigos 249 n.º 1 e 253 n.º 2 ambos do CT, por poderem configurar faltas imprevisíveis.

2.5.4. Também, da prova produzida se poderá concluir que a trabalhadora não terá agido com tal desinteresse repetido pelo cumprimento das suas obrigações, ou que tenha lesado interesses patrimoniais sérios da empresa.

2.5.5. Mesmo que assim não se entendesse afigura-se-nos que, a ser aplicada à trabalhadora a sanção de despedimento para as infrações constantes do presente processo, configurar-se-ia uma sanção desproporcionada face ao disposto no artigo 330 do CT, pois à trabalhadora com 7 anos de serviço e cadastro profissional teria que se colocar qualquer outras das penas menos gravosas.

2.5.6. Na sequência de todo o exposto afigurando-se-nos como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, por forma a gerar uma absoluta rutura da relação laboral, como exige a lei aplicável acima reproduzida, a CITE considera que a entidade empregadora não terá elidido a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do CT, não existindo no processo disciplinar analisado justa causa para o despedimento da trabalhadora ora arguida.

2.5.7. Tendo em consideração os elementos que integram o referido processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excecional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.



III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados; que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa e não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação de referida sanção, no caso *sub judice*, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Operadora, desde 13.04.2005, promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP)