

PARECER N.º 30/CITE/2022

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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 3047 - DX/2021

I – OBJETO

- 1.1.** Em 14.12.2021, a CITE recebeu da empresa ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ..., 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 15.11.2021, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que esta recebeu, em 16.11.2021, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A Arguida tem a categoria profissional de Operadora Supermercado 2ª e desempenha as suas funções na loja denominada de ...*
 - 1.2.2.** *Os dias 7, 21 e 28 de maio, 22 de junho, 16 e 30 de julho, 6, 8, 11, 15 e 17 de agosto de 2021 foram imediatamente anteriores/posteriores ao gozo, pela Arguida, de dia de descanso semanal.*

- 1.2.3.** *Assim, a Arguida, no ano de 2021, incorreu em 28 dias de faltas injustificadas, que porque anteriores ou posteriores a dias de descanso, devem ser consideradas infrações graves.*
- 1.2.4.** *Pelos factos supra referidos, a Arguida jamais informou previamente a sua entidade empregadora de que iria faltar, nem nunca apresentou qualquer justificação para as mesmas em momento posterior.*
- 1.2.5.** *Designadamente, a Arguida não comunicou nem previamente, nem posteriormente, ao seu superior hierárquico, ou a quem a substituiu, que iria faltar, ou que tivesse faltado por motivo justificado.*
- 1.2.6.** *As faltas dadas pela Arguida consideram-se justificadas (n.º 3 do artigo 249.º e n.ºs 1, 2 e 5 do artigo 253.º do Código do Trabalho).*
- 1.2.7.** *A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave (n.º 2 do artigo 256.º do referido Código do Trabalho).*
- 1.2.8.** *A empresa contava com o trabalho da Arguida nos dias em que esta faltou, conforme resulta do respetivo mapa de horário de trabalho.*
- 1.2.9.** *As faltas implicaram, necessariamente, a não execução, pela Arguida, do trabalho que lhe compete.*
- 1.2.10.** *A principal atividade da empresa é a venda de produtos de grande consumo a consumidores.*

- 1.2.11.** *Para a empresa as tarefas desempenhadas pela Arguida são essenciais e necessárias, uma vez que nos dias em que faltou estava prevista a sua presença no planeamento e organização do trabalho para esse dia na área a que está adstrita.*
- 1.2.12.** *As faltas dadas pela Arguida prejudicaram o normal funcionamento da loja ria medida em que a organização do trabalho para aqueles dias ficou comprometida, tendo sido necessário alocar outros colegas às tarefas que lhe estavam distribuídas para esses dias, situação que face à imprevisibilidade das ausências não ocorreu no imediato.*
- 1.2.13.** *Face às funções por si desempenhadas, as faltas dadas pela Arguida causaram prejuízos e distúrbios na organização do trabalho da empresa, tais como a sobrecarga dos colaboradores e colegas da Arguida e alocação de outros colaboradores à área onde a Arguida exerce funções que se viram obrigados a efetuar as tarefas que lhe se encontravam adstritas.*
- 1.2.14.** *Devido à ausência da Arguida, a Arguente teve de requerer a prestação de trabalho em regime de banco de horas a 7 colaboradores.*
- 1.2.15.** *As ausências da Arguida são, em si próprias, suscetíveis de colocar em causa, e efetivamente colocou, os compromissos assumidos pela empresa perante os seus clientes, implicando um atraso no atendimento ao cliente e que poderá traduzir-se numa redução de vencias para a Arguente.*
- 1.2.16.** *Com a conduta descrita, a Arguida violou os seguintes deveres a que estava obrigada, de acordo com as alíneas b), c) e h) do o.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho: Comparecer ao serviço com assiduidade e*

pontualidade; Realizar o trabalho com zelo e diligência; Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

1.2.17. *A Arguida, no ano civil de 2021, deu 28 dias de faltas injustificadas interpoladas, número legalmente previsto como consubstanciador de infração disciplinar grave, passível da sanção de disciplinar de despedimento com justa causa, independentemente de prejuízo ou risco, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

1.2.18. *Face ao reiterado comportamento absentista da Arguida não é exigível à Arguente a manutenção do vínculo laboral.*

1.2.19. *Na verdade, a violação dos acima referidos deveres profissionais foi grave e culposa e pela sua gravidade e consequências determinou a perda definitiva e irremediável da confiança da Arguente na boa-fé e cumprimento pontual da Arguida do seu contrato de trabalho, pelo que se tornou prática e imediatamente impossível a subsistência das reações de trabalho e de mínima confiança com aquele, constituindo a sua atuação justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e das alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.*

1.2.20. *Os comportamentos descritos e imputados à Arguida configuram ainda a violação dos deveres constantes das alíneas a), b), c), d), e) e f) da cláusula 41 do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15 de Junho de 2008.*

- 1.2.21.** *Nos termos do n.º 1 do artigo 353.º do Código de Trabalho informa-se expressamente a Arguida de que é intenção da Entidade Patronal proceder ao seu despedimento com justa causa.*
- 1.2.22.** *A Arguida poderá, querendo, apresentar a sua defesa, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da receção da presente nota de culpa”.*
- 1.3.** Não consta do presente processo disciplinar que a trabalhadora arguida tenha respondido à nota de culpa, que recebeu em 16.11.2021.

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. A nota de culpa não refere que os documentos juntos ao processo são 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 05S2844, 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.** Acresce o facto de não constar do processo qualquer indagação por parte da entidade empregadora, no sentido de saber se tais ausências estavam ou não relacionadas com o estado de gravidez, puerpério ou lactância da trabalhadora arguida.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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 grávida, puérpera ou lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 5 DE JANEIRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.