

## **Processo n.º 2/CRITE/2014**

Entrada 01522 de 14/04/2014

### **Parecer**

**ASSUNTO:** Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), no âmbito do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT).

#### 1. OBJETO:

1.1.Foi remetido, a 14.04.2014, à CRITE, pelo ilustre mandatário em representação da empregadora "...", cópia do processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos de emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT.

1.2.Do processo remetido à CRITE constam as seguintes cópias:

- 1.2.1.Nota de ocorrência e deliberação de abertura de processo disciplinar;
- 1.2.2.Contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a empregadora e a trabalhadora;
- 1.2.3.Certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora, referentes aos períodos de 22.12.2013 a 20.01.2014, de 21.01.2014 a 19.02.2014 e de 20.02.2014 a 21.03.2014;
- 1.2.4.Auto de declarações da testemunha Luís Sampaio;
- 1.2.5.Nota de culpa, suspensão preventiva e respetiva notificação à trabalhadora;
- 1.2.6.Resposta à nota de culpa;
- 1.2.7.Documento relativo à "pesquisa de objetos", retirado do site dos CTT;
- 1.2.8.Autos de declaração das testemunhas ..., ..., ... e ....;
- 1.2.9.Documento comprovativo da requisição à Portugal Telecom, pela empregadora, das chamadas telefónicas decorridas no mês de fevereiro;
- 1.2.10.Registos e avisos de receção das cartas enviadas à trabalhadora;
- 1.2.11.Notificação às partes do pedido de parecer prévio à CRITE;
- 1.2.12.Pedido de emissão de parecer prévio à CRITE;
- 1.2.13.Procuração Forense.

1.3.A nota de culpa, que a empregadora endereçou à trabalhadora arguida, recebida em 11.03.2014, refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1.Que a trabalhadora esteve de baixa entre 01.01.2014 e 19.02.2014, tendo enviado o respetivo documento comprovativo à empregadora em 04.02.2014, apesar de o mesmo ser datado de 14.01.2014;

1.3.2.Que a trabalhadora não compareceu ao trabalho após a referida baixa, ou seja, a 20.02.2014, não tendo entrado em contato com a empregadora até o dia 06.03.2014;

1.3.4.Que a trabalhadora faltou quinze dias consecutivos ao trabalho, até o dia 06.03.2014, o que resultou num volume de trabalho acrescido para os seus colegas, implicando o pagamento de trabalho suplementar por parte da empregadora aos farmacêuticos e restantes trabalhadores.

1.4.A nota de culpa considera que os factos imputados à trabalhadora arguida constituem violação dos deveres do trabalhador de "comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade", de "realizar o trabalho com zelo e diligência" e de "promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa", previstos pelas alíneas b), c) e h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT.

1.4.1.Conclui, por fim, que o comportamento da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, na medida em que se trata de comportamento culposos que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2, e alíneas g) e e) do n.º 3 do artigo 351.º do CT.

1.5.Da resposta da trabalhadora arguida à nota da culpa consta, em suma, o seguinte:

1.5.1.Que a mesma não praticou os factos de que vem acusada;

1.5.2.Que apresentou à empregadora declarações médicas comprovativas de se encontrar incapacitada para o trabalho por motivo de gravidez de risco, datadas de 22.12.2013, e posteriormente, para efeitos de prorrogação do período de tempo considerado necessário para prevenir o risco, de 14.01.2014 e de 20.02.2014.

1.5.3. Que manteve a empregadora informada do seu estado de saúde, apresentando as respetivas justificações, com a duração previsível da incapacidade, assim que possível.

1.5.4. Que tentou por diversas vezes contactar a empregadora, após o que entregou o "certificado de incapacidade temporária para o trabalho por gravidez de risco", datado de 20.02.2014, nesse dia, junto dos serviços da segurança social.

1.5.5. Que continuou a tentar o contacto com a empregadora, sem sucesso até o dia 05.02.2014, em que acabou por enviar uma mensagem ao Dr....

1.5.6. Que não conseguiu deslocar-se pessoalmente à farmácia porque tem um grande receio de conduzir face às quebras de tensão repentinas que tem sofrido.

1.5.7. Que espera, apesar da intensa perturbação emocional que o presente processo disciplinar lhe provocou, não agravar a sua condição de saúde.

1.5.8. Vem concluir no sentido de que deve ser arquivado o processo disciplinar em apreço, sem a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

1.5.9. Mais solicita a inquirição das testemunhas identificadas na resposta à nota de culpa, bem como a realização de outras diligências probatórias adequadas e necessárias ao arquivamento do processo.

## 2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1. Constitui jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE), que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida considerando a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

2.2. Nesse sentido, a Constituição da República Portuguesa (CRP), reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.3. Daí decorre, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do CT, que 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 e presume-se feito sem justa causa, tendo a empregadora o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. A trabalhadora grávida, segundo a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º do CT, é a trabalhadora que, encontrando-se em estado de gestação, informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2.4. O pedido de parecer prévio à CRITE deverá ser remetido, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador, depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º do CT, conforme previsto pela alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

2.5. Compete à CRITE, por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adaptou à RAM a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que, por sua vez, regulamentou o CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (atualmente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), a emissão do parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, conforme previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (vide alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alínea b) do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio).

2.6. Nesse sentido foi remetido, pela empregadora, para a CRITE, no dia 14.04.2014, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.7. Analisada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida pela empregadora, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes fatores:

2.7.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o processo de despedimento por facto imputável ao trabalhador;

2.7.2. Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do n.º 1 e alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do CT;

2.7.3. Dos fundamentos apresentados pela empregadora, para o presente processo de despedimento, não resulta de forma clara e inequívoca que a trabalhadora arguida tenha faltado injustificadamente desde 20.02.2014 até à sua

suspensão preventiva.

2.7.4.E, uma vez que a presunção de inexistência de justa causa, enunciada no n.º 2 do artigo 63.º do CT apenas pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado, cabe à empregadora provar o alegado comportamento culposos da trabalhadora, a sua gravidade e consequências, determinantes da imediata impossibilidade da subsistência da relação de trabalho.

2.7.5.A trabalhadora arguida, na resposta à nota de culpa, deixou impugnada toda a matéria vertida na nota de culpa.

2.7.6.Face ao quadro descrito afigura-se como desproporcionada a sanção disciplinar do despedimento, contrariando o previsto pelo n.º 1 do artigo 330.º do CT.

2.7.7.Assim sendo, é de concluir que a empregadora não demonstrou que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento, nos termos do n.º 1, das alíneas g) e e) do n.º 2, e do n.º 3 do artigo 351.º do CT, não relacionada com o estado de gravidez da trabalhadora arguida, não permitindo, deste modo, afastar a relação entre o estado da trabalhadora e a decisão de a despedir.

2.7.8.Face ao exposto, afigura-se que a empregadora, apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se, no 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.

2.7.9. Assim, considera-se que a empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do CT, pelo que se afigura não existir, no processo disciplinar em apreço, justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

### 3. CONCLUSÃO:

3.1.Face ao exposto, a CRITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa "...", em virtude de se afigurar que tal despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

3.2.Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, dando cumprimento ao previsto pelo n.º 4 do artigo 63.º do CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE REALIZADA NO DIA 6 DE MAIO DE 2014