



PARECER N.º 7/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 de Fevereiro
Processo n.º 1030 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.12.2010, a CITE recebeu da Senhora Drª ... da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., Lda., 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 artigo 63º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, que foi notificada, em 12.10.2010, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que a empresa “é proprietária do restaurante denominado ..., sito em Lisboa”.
 - 1.2.2. Que “a arguida é trabalhadora da empresa, desde o dia 01/12/2009, exercendo as suas funções no referido restaurante e com a categoria profissional de cafeteira”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** “Que a arguida tem incorrido na violação de diversos deveres laborais, quais sejam a violação de cumprir as ordens e instruções do empregador, de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, de exercer a sua actividade com lealdade e honestidade e de tratar os seus superiores hierárquicos com respeito e urbanidade”.
- 1.2.4.** Que “em Agosto de 2010, após o regresso de férias da arguida, a empresa comunicou à mesma a nova escala de horário de trabalho e dos dias de descanso, tendo-se a arguida recusado a cumprir tal escala”.
- 1.2.5.** “Que, no dia em que regressou ao serviço, a arguida comunicou apenas que havia ido ao médico e que se encontrava grávida”, informando “que, devido ao seu estado, não podia exercer a sua actividade em horário nocturno”.
- 1.2.6.** Que, “face a tal comunicação, a ... solicitou à arguida a entrega de uma declaração médica da qual resultasse não só a sua condição de gravidez, bem como que o exercício da sua actividade em horário nocturno era inconveniente para a sua saúde ou a saúde do nascituro”.
- 1.2.7.** Que “a trabalhadora não entregou o referido documento”, pelo que faltou ao serviço entre os dias 4, 5 e 6 de Setembro de 2010, não tendo avisado a entidade patronal das ausências em que incorreu, nem posteriormente as justificou”.
- 1.2.8.** Que “tais ausências, cumuladas com a ausência da uma sua colega levou a que a empresa, no dia 5 de Setembro de 2010, não conseguisse abrir o restaurante ao público, no turno da tarde” pelo que “tal situação causou diversos prejuízos à empresa, quer porque no dia em causa não forneceu quaisquer serviços e refeições, quer pelo mau nome e desprestígio causados em consequência do encerramento do restaurante sem qualquer aviso prévio e/ou justificação”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.9.** Que “quando regressou ao serviço, a arguida continuou a não entregar qualquer documento comprovativo do seu estado de gravidez e da impossibilidade de prestar trabalho nocturno”.
- 1.2.10.** Que “no dia 8 de Setembro de 2010, no final do turno, a arguida telefonou ao seu superior hierárquico, por forma a dar-lhe conhecimento da movimentação de clientela do referido dia e questionando-o ainda sobre se o seu salário já se encontrava disponível na sua conta bancária, ao que este respondeu que, apesar do cheque já se encontrar emitido, ainda não podia ser depositado”.
- 1.2.11.** Que “a arguida, de forma exaltada e aos gritos, insistiu para o pagamento do seu salário”, tendo o seu superior hierárquico “informado novamente a arguida, que, naquele dia, tal não seria possível”.
- 1.2.12.** Que “a arguida, incentivada pelo seu marido, que se encontrava no restaurante nesse momento, bem como pela colega ..., informou, então, o seu superior hierárquico que, assim sendo, levaria o dinheiro que se encontrava na caixa registadora, o que fez efectivamente, retirando da caixa registadora € 300 (trezentos euros), fazendo-os seus”.
- 1.2.13.** Que “tal comportamento foi levado a efeito diante dos clientes do restaurante, tendo a arguida abandonado o restaurante, deixando-o aberto, assim como os aparelhos de ar condicionado ligados, o que determinou um avultado e desnecessário consumo de energia durante a referida noite, com os consequentes prejuízos para a empresa”.
- 1.2.14.** Que “no dia seguinte, a arguida compareceu novamente no restaurante, uma vez mais acompanhada do seu marido”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.15.** Que “face à confusão e tumulto gerados pela arguida, os quais estavam a prejudicar a actividade no restaurante e a causar perturbações nos clientes, o referido superior hierárquico deu indicações para se chamar a polícia, o que efectivamente sucedeu”, pelo que, “enquanto a polícia se manteve no local, a trabalhadora actuou calmamente, apenas informando que se encontrava a aguardar o pagamento do seu salário”.
- 1.2.16.** Que, “quando a polícia abandonou o local, a arguida, apesar de não se encontrar ao serviço, abriu novamente a caixa registadora e retirou € 100 (cem euros)”.
- 1.2.17.** Que em virtude de “o salário da arguida já ter sido depositado na sua conta, esta locupletou-se à custa da sua entidade patronal em € 400, quantia essa que ainda não restituiu”.
- 1.2.18.** Que, “em qualquer caso, não poderia a arguida ter retirado qualquer quantia da caixa registadora sem a devida autorização”, pois, ao agir livre e conscientemente, a sua atitude de retirar dinheiro da caixa registadora é passível de ser considerada como crime de abuso de confiança, punível, nos termos do art. 205º do Código Penal”.
- 1.2.19.** Que “os comportamentos descritos e imputados à trabalhadora arguida contrariam frontalmente os deveres emergentes do contrato individual de trabalho, sendo susceptíveis de configurar a violação do dever de cumprir as ordens e instruções do empregador, de comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, de exercer a sua actividade com lealdade e de tratar os seus superiores hierárquicos com respeito e urbanidade, previstos nas alíneas a), b), c), e) e f) do n.º 1 do art. 128º do Código de Trabalho”.
- 1.2.20.** “Que as condutas adoptadas pela arguida, atenta a sua gravidade e consequências, resultantes não só, mas especialmente, da quebra



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

irremediável da relação de confiança que deve sempre existir entre a trabalhadora e a respectiva empresa, são susceptíveis de integrar o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e n.º 2, alíneas a), c), d), e) e g) do n.º 2, do art. 351º do Código de Trabalho”.

- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, que foi enviada pela trabalhadora arguida à empresa, em 22.10.2010, aquela refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “a trabalhadora arguida se encontra vinculada à empresa, desde Dezembro de 2009, desempenhando as funções de empregada de snack de 1ª”.
- 1.3.2.** Que “numa primeira fase cumpriu o horário inicial das 12h às 16h” e que “desde o dia 10 de Agosto até ao dia 31 de Agosto de 2010, a trabalhadora arguida esteve de férias” e, “no dia 30 de Agosto de 2010, ficou a saber, através de exame médico, que estava grávida”, tendo “informado a entidade patronal do seu estado de gravidez”, através da entrega do original do respectivo documento médico e do envio de uma cópia, no dia 10 de Setembro de 2010, por correio registado.
- 1.3.3.** Que “no dia, 01 de Setembro de 2010 e não em Agosto de 2010, como refere a Nota de Culpa, a trabalhadora arguida foi informada que deixava de trabalhar no horário das 10h às 17h e passaria a trabalhar das 16h às 23h30, tendo que fazer o fecho do estabelecimento”.
- 1.3.4.** Que “o horário de trabalho da trabalhadora arguida, individualmente acordado, não podia ter sido, mas foi, unilateralmente alterado”, tendo esta trabalhado “ainda 2 dias no referido horário nocturno”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.5.** Que, "nesse dia, a trabalhadora arguida informou que, dado o seu estado de gravidez, por questões de segurança e saúde no local de trabalho, não podia fazer aquele horário, visto que, ficaria responsável pelo fecho do estabelecimento, o que implicaria carregar pesos, nomeadamente, caixotes e sacos de lixo pesados, daí que a entidade patronal tenha exigido declaração médica, atestando tal impossibilidade por parte da trabalhadora arguida", que "apresentou o referido documento, no dia 08 de Setembro de 2010".
- 1.3.6.** Que, "no dia 04 de Setembro de 2010, a trabalhadora arguida se sentiu mal, situação derivada do seu estado de gravidez, tendo sido tratada no serviço de urgências do Centro Hospitalar de Lisboa Central, EPE, pelas 13.00h", tendo "permanecido em casa por mais 2 dias, dia 5 e 8 de Setembro de 2010, tendo comunicado à sua entidade patronal o sucedido, por telefone, desde o dia 04 de Setembro de 2010", que "foi justificado", pois "o dia 05, domingo, embora ainda doente, foi folga da trabalhadora" e "o dia 06 de Setembro esteve no posto médico, contudo, não conseguiu consulta com a sua médica".
- 1.3.7.** Que, "quanto ao pagamento do salário, não estando o montante da retribuição à disposição da trabalhadora arguida, na data do vencimento, nem em dia útil anterior, ou posterior, como comprova o próprio articulado da Nota de Culpa", pelo que, "não podendo, assim, aquela dispor do montante da retribuição na data do seu vencimento e por facto que não lhe foi imputável, indagou, de forma educada, a entidade patronal, de quando é que estaria então disponível a retribuição", tendo "sido informada, por telefone, pelo Sr. ... que, por falta de disponibilidade financeira, não havia dinheiro suficiente para pagar a sua retribuição do mês de Agosto de 2010, juntamente com as horas de trabalho suplementar, efectuadas pela trabalhadora arguida naquele mesmo mês e em período que seria suposto estar de férias".



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3.8.** Que, “tal averiguação, não foi de todo de forma exaltada e aos gritos como é afirmado na Nota de Culpa, até porque a trabalhadora arguida nunca procedeu de tal forma e desde sempre respeitou e tratou com urbanidade e probidade o Empregador, respeitando assim, tanto as ordens como as instruções dos seus superiores hierárquicos”.
- 1.3.9.** Que, “na sequência do sucedido, ainda via telefone, porque era hábito entre a trabalhadora arguida e entre os outros empregados para com a entidade patronal, esta perguntou ao Sr. ..., se podia então retirar da caixa, € 400, que pagariam pelo menos o trabalho suplementar efectuado em Agosto de 2010”.
- 1.3.10.** Que, “foi dito expressamente pelo Sr. ..., que podia retirar € 400 da caixa”, tendo “a trabalhadora arguida retirado somente € 300, deixando € 150 de fundo de maneo e apontou o ocorrido, num papel da caixa, como prática habituai entre os empregados”.
- 1.3.11.** Que “no dia seguinte, a trabalhadora arguida retirou mais € 100 da caixa, conforme combinado, previamente com o Sr. ...” e, por não estar ainda dentro do seu horário de trabalho, pediu à sua colega, ..., que confirmasse o valor de € 100, retirado, tendo apontado, novamente, a ocorrência no papel da caixa”.
- 1.3.12.** Que, “esta situação aconteceu antes da polícia ter chegado ao local, tendo esta comprovado não haver qualquer, denúncia de furto ou tumulto, pois, a trabalhadora arguida não furtou o dinheiro da caixa, como é afirmado na Nota de Culpa” e “muito menos houve enriquecimento sem causa ou locupletamento, visto tal montante advir do trabalho suplementar prestado no mês de Agosto de 2010”.
- 1.3.13.** Que “a trabalhadora arguida não deixou ao abandono o local de trabalho, muito menos aconteceu alguma situação menos agradável em frente aos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

clientes, pois, nesse dia 08 de Setembro de 2010, finalizado o seu dia de trabalho, a trabalhadora arguida fechou o estabelecimento como sempre fez, cumprindo com os cuidados de segurança e os demais cuidados, a que sempre esteve obrigada, condenando instantemente o referido na Nota de Culpa”.

- 1.3.14.** Que “o marido da trabalhadora arguida esteve no local, ainda nesse dia, visto ter acompanhado a trabalhadora, anteriormente à Autoridade para as Condições do Trabalho, quanto à situação da falta de pagamento pontual da retribuição”.
- 1.3.15.** Que “a trabalhadora arguida desde sempre realizou o seu trabalho com zelo e diligência” e “desde sempre compareceu ao serviço com assiduidade, cumprindo assim o horário de trabalho com pontualidade, cumprindo as horas de entrada e saída em cada jornada de trabalho”.
- 1.3.16.** Que “executou sempre as tarefas a que estava adstrita, velando pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho, estando sempre ao dispor do empregador, na prestação da actividade laboral”.
- 1.3.17.** Que “foi ainda com grande espanto e admiração, que a trabalhadora arguida recebeu a Nota de Culpa, levando-a a pensar que tal situação foi despoletada pelo facto de estar grávida, até porque a trabalhadora tem um contrato de trabalho a termo certo, celebrado em Dezembro de 2009, pelo prazo de 6 meses”.
- 1.3.18.** Que “em Junho de 2010, o contrato de trabalho renovou-se automaticamente, sem ter tido comunicação por parte da entidade patronal declarando vontade de o fazer cessar”, sendo “presumível, desta forma, que o evento gerador de alguma discórdia foi pelo facto da entidade patronal, 2 (dois) meses depois do prazo em que o contrato se renovou, saber que a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora se encontrava grávida”, pois “por várias vezes a entidade patronal, logo que soube que a trabalhadora arguida estava grávida, afirmou não querer trabalhadoras grávidas, tendo até sugerido à trabalhadora arguida, que apresentasse uma carta de denúncia do seu contrato de trabalho”, pelo que esta “conclui não haver fundamento para consubstanciar o seu despedimento com justa causa”.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de:
1. De não ter entregue uma declaração médica comprovativa da gravidez da trabalhadora arguida e de que o exercício da sua actividade em horário nocturno era inconveniente para a sua saúde ou a saúde do nascituro.
 2. De ter faltado ao serviço entre os dias 4, 5 e 6 de Setembro de 2010, sem ter avisado a entidade patronal, nem posteriormente as ter justificado, causando a esta vários prejuízos.
 3. De ter retirado da caixa registadora € 400,00, em consequência da falta do pagamento pontual do seu salário, sem autorização da sua entidade empregadora.
- 2.4.** No que concerne à primeira acusação, a não apresentação de atestado médico por parte da trabalhadora poderá traduzir-se em faltas injustificadas e relativamente a estas a trabalhadora é acusada de ter faltado apenas 3 dias sem justificação.
- 2.4.1.** É de salientar que as alegadas faltas injustificadas não foram comprovadas, nos termos do registo a que alude a alínea j) do n.º 1 do artigo 127º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.2.** No entanto, apesar da alínea g) do n.º 2 do artigo 351º do Código do Trabalho estabelecer que “constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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”, 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.
- 2.4.3.** Ora, no caso em apreço, apesar de a entidade empregadora ter alegado prejuízos, não conseguiu fazer prova dos mesmos, pois a única testemunha que depôs a seu favor, nada conseguiu demonstrar sobre a matéria, assim como não demonstrou que se tivessem verificado os requisitos da justa causa de despedimento da trabalhadora arguida.
- 2.5.** No que respeita aos € 400,00, retirados da caixa registadora pela trabalhadora arguida, cujo facto foi por esta confirmado, a entidade empregadora reconhece que não tinha pago pontualmente o salário da arguida, não demonstrando que a trabalhadora tivesse intenção de se locupletar à sua custa.
- 2.5.1.** Aliás, ficou provado pelos depoimentos das testemunhas ouvidas que a trabalhadora arguida comunicou, de imediato, ao seu superior hierárquico, o facto de ter retirado da caixa registadora os referidos € 400,00, justificando o seu comportamento pela falta do pagamento pontual do seu salário, por parte da entidade empregadora.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador 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.
- 2.7.** 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

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 5 DE JANEIRO DE 2011**