



PARECER N.º 167/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 785 – DG/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 14.09.2011, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da ... – HOTELARIA E RESTAURAÇÃO, S.A., 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, em 11.08.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “A Arguida exerce actualmente as funções de Gestora de Turno A, tendo sido admitida a 5 de Janeiro de 2005”, e, “trabalha na unidade ..., no Centro Comercial ...”.
 - 1.2.2. Que, “em 2010, a equipa que trabalhava na Unidade ..., fez uma queixa ao Director das Lojas do Algarve, Sr. ..., relativamente ao gozo das férias, dos trabalhadores da unidade”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “na sequência dessa queixa, foi possível apurar que toda a equipa tinha dias de férias por gozar em atraso”, pelo que “o Sr ..., em consonância com a Arguida, reuniu toda a equipa da unidade e elaborou um plano de férias para cada trabalhador o qual deveria ser integralmente executado pela Arguida até ao dia 30 de Abril de 2011. Se o plano fosse integralmente respeitado, a legalidade seria reposta até ao dia 30 de Abril de 2011”.
- 1.2.4.** Que, “no âmbito do processo de regularização das férias, todos os colaboradores da unidade afirmaram que tinham direito a menos dias de férias do que aqueles a que tinham efectivamente direito, de acordo com os registos da unidade e dos Recursos Humanos da Arguente. Excepção feita à Arguida, a qual afirmou que tinha direito a gozar 77 dias e na verdade só tinha direito a gozar 50 dias”.
- 1.2.5.** Que, “a 16 de Maio de 2011, e face à gravidez da Arguida, a colaboradora ... assumiu as funções da unidade e só nesse momento teve conhecimento que o plano de regularização das férias não estava a ser cumprido”.
- 1.2.6.** Que, “no dia 30 de Maio de 2011 (isto é já depois de a colaboradora ... a ter substituído como responsável de unidade), a Arguida elaborou e enviou um e-mail interno, solicitando o pagamento do seu próprio subsídio de férias e do subsídio de férias de outra colaboradora, ..., sem o conhecimento da responsável da Loja, ...”.
- 1.2.7.** Que, “em sede de inquérito foi possível apurar que, alguns colaboradores ainda tinham dias de férias em atraso (gozo e respectivo pagamento) relativamente ao ano de 2010, sendo o caso da colaboradora ...”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.8.** Que, “se apurou ainda em sede de inquérito que, a Arguida era a responsável por gerir a unidade tendo assumido essas funções a título definitivo aquando da saída do Sr. ... (Setembro de 2009)”.
- 1.2.9.** Que, “não obstante, em 2009, já existir o incumprimento quanto às férias, quando a situação foi detectada, foi elaborado um plano o qual deveria ter sido cumprido pela Arguida”.
- 1.2.10.** Que, “sabendo que o plano de regularização de férias não estava a ser cumprido, por culpa própria, a Arguida fez uma queixa a Autoridade para as Condições de Trabalho (com fundamento na falta de pagamento e atribuição do direito de gozo de férias), tendo a Arguente sido alvo de um processo de contra-ordenação”.
- 1.2.11.** Que, “não obstante a Arguida ser Gestora de Turno, a mesma estava devidamente certificada para assumir funções de responsabilidade, pelo que tinha a obrigação de zelar pelo integral cumprimento do plano de regularização das férias, o que implicava obrigatoriamente a contratação de outros colaboradores (para substituição temporária de trabalhadores ausentes em férias) com vista à regularização desta situação”.
- 1.2.12.** Que, “a Arguida no exercício das suas funções tem autonomia suficiente para proceder à contratação de novos colaboradores”.
- 1.2.13.** Que, “no exercício das suas funções a Arguida devia zelar pelo cumprimento rigoroso do plano de férias, elaborado pela própria e pelo Responsável das Lojas do Algarve, Sr. ...”.
- 1.2.14.** “Que a Arguida violou de modo particularmente grave o dever de lealdade ao apresentar uma queixa à Autoridade para as Condições de Trabalho, por



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

factos pelos quais foi responsável, e sem disso dar prévio conhecimento à Arguente”.

1.2.15. Que, “a Arguida não agiu de acordo com as normas funcionais a que deve obediência, nem usou da diligência que lhe era exigível no cumprimento das suas funções, assim violando os seus seguintes deveres laborais: realização do trabalho com zelo e diligência, cumprimento de ordens e instruções, e promoção da produtividade da empresa aos quais se encontra obrigada, conforme o disposto no n.º 1, nas alíneas c), e), f) e h) e n.º 2, artigo 128.º do Código do Trabalho, sendo o seu comportamento passível de sanção disciplinar”, pois, “a violação dos deveres supra descritos, quer na perspectiva singular de cada um deles, quer no seu quadro conjunto, assume especial relevância e gravidade, dada a natureza das funções exercidas pela trabalhadora”.

1.2.16. Que, “tendo em consideração a gravidade da sua conduta e das consequências que daí advieram, houve uma quebra irreparável do laço de confiança que existia entre trabalhador e empregador, o que torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho, o que constitui justa causa de despedimento, nos termos das alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho”.

1.3. Na Resposta à Nota de Culpa, de 19.08.2011, a trabalhadora arguida afirma “não encontrar motivos que justifiquem o processo de que está a ser alvo, visto que a lesada é ela” e, também, “não encontra motivos que justifiquem o seu despedimento por justa causa”, pelo que, “não concorda com a avaliação interna da empresa”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 14.º 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 63.º 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.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.3.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não ter cumprido as suas ordens no que diz respeito ao plano de regularização das férias de vários colaboradores da empresa, de que era responsável, e de, por causa desta situação ter apresentado queixa da empresa à Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 2.4.** É de salientar que dos depoimentos das testemunhas não resulta que a trabalhadora arguida fosse responsável pela existência de férias em atraso de vários colaboradores, pois, parece ser a falta de pessoal a causa desses atrasos.
- 2.4.1.** Embora, a entidade empregadora alegue que “a Arguida no exercício das suas funções tem autonomia suficiente para proceder à contratação de novos colaboradores”, não apresenta qualquer prova deste facto.
- 2.5.** No que se refere à queixa para a Autoridade para as Condições de Trabalho, também, a entidade empregadora não prova que a falta de pagamento e atribuição do direito de gozo de férias, objecto da referida queixa, fosse da responsabilidade da Arguida, como poderia reconhecer o respectivo processo de contra-ordenação.
- 2.5.1.** Aliás, a penalização da trabalhadora arguida, com fundamento na citada queixa para a Autoridade para as Condições de Trabalho, configuraria uma sanção abusiva, nos termos das alíneas a) e d) do n.º 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho.
- 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 63.º 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 ..., promovido pela ... – HOTELARIA E RESTAURAÇÃO, S.A., 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 13 DE OUTUBRO DE 2011**