

**PARECER N.º 595/CITE/2019**

**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 12.02.

Processo n.º 4152 - DG/2019

**I – OBJETO**

- 1.1.** Em 11.10.2019, a CITE recebeu da Senhora ..., em representação da sociedade ..., 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 12.02.
- 1.2.** A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, em 19.08.2019, refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“A arguente é uma sociedade comercial por quotas, que se dedica à prestação de serviços de restauração e similares em restaurantes de tipo tradicional.*
  - 1.2.2.** *A arguida foi admitida ao serviço da arguente para sob as suas ordens, direção e fiscalização, desempenhar as funções inerentes à categoria profissional de “Aprendiz de Restauração”.*

**1.2.3.** *No exercício das suas funções, compete à arguida:*

- *o arranjo da sala de refeições, de acordo com as características do serviço a executar, preparando as mesas e dispondo adequadamente os couverts;*
- *a obtenção das informações relativas à ementa, à carta de restaurantes, à carta de vinhos e à organização trabalho - distribuição de tarefas;*
- *atendimento dos clientes na sala de refeições, assegurando a ligação com a cozinha;*
- *o acolhimento dos clientes, encaminhando-os para os respetivos lugares;*
- *a apresentação da carta, registando os pedidos, e fornecendo informações e sugestões;*
- *a articulação com a cozinha comunicando os pedidos, recebendo e transportando os alimentos e as bebidas a servir;*
- *a realização do serviço de entradas, pratos principais, sobremesas e outros alimentos;*
- *a realização do serviço de aperitivos, águas, vinhos, cafés e outras bebidas;*
- *a faturação dos serviços prestados preparando as faturas dos mesmos, contabilizando os pedidos, atendendo às instruções relativas a descontos, gratuitidades e tratamentos especiais;*
- *atender e resolver reclamações de clientes, tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.*

**1.2.4.** *A arguida exerce a sua atividade nas instalações da arguente, sitas no ....*

**1.2.5.** *E labora, em média, 40 horas semanais; distribuídas por seis dias da semana, das 12h às 15h30 e das 19h00 as 23h00, em regime de escalas rotativas.*

- 1.2.6.** *Sucedede que a arguida tem-se comportado de forma contrária aos seus deveres laborais, ausentando-se, reiterada e injustificadamente, do serviço, como se passa a demonstrar.*
- 1.2.7.** *No ano civil de 2019 e até à presente data, a arguida esteve ausente do seu serviço, durante todo o período normal de trabalho, nos seguintes dias:*  
*Maio: 10.*  
*Junho: 04, 05, 07, 08, 09, 11, 12, 29.*  
*Julho: 27.*  
*Aqosto: 04, 05 e 06.*
- 1.2.8.** *A arguida esteve, ainda, ausente por metade do seu período de trabalho (4 horas), nos seguintes dias:*  
*Maio: 04 (entre as 19h00 e a 23h00);*  
*Junho: 28 (entre as 19h00 e a 23h00);*  
*Aqosto: 03 (entre as 19h00 e a 23h00).*
- 1.2.9.** *De acordo com o disposto no art. 248º do C.T.: “Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta”.*
- 1.2.10.** *Verifica-se, assim, que a arguida deu todas estas faltas , num total de 14 (catorze) dias e meio interpolados, de modo imprevisível, sem as comunicar, por qualquer forma, à arguente.*
- 1.2.11.** *Acresce que, pelo menos, algumas dessas faltas consideram-se infrações graves, por serem anteriores ou posteriores a dia de descanso ou feriado, atento o disposto no artigo 256º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

- 1.2.12.** *A arguente é uma empresa com grande credibilidade no mercado da restauração, mercado esse que é extremamente competitivo.*
- 1.2.13.** *O sucesso da arguente prende-se com a imagem de seriedade e competência que cultiva junto dos seus clientes, sendo fundamental, para o efeito, que o serviço de restauração seja prestado de forma irrepreensível, com prontidão e de modo a assegurar a plena satisfação do cliente.*
- 1.2.14.** *Para tal é fundamental que a equipa de sala seja constituída por trabalhadores diligentes e zelosos das suas obrigações.*
- 1.2.15.** *Qualquer falha ao nível do serviço, por mais pequena que possa parecer, pode gerar imediato descontentamento do cliente e determinar a perda ou desvio de clientela.*
- 1.2.16.** *Ora, com o seu comportamento, a arguida coloca em causa a imagem e bom nome da arguente.*
- 1.2.17.** *É evidente que a falta de assiduidade do trabalhador contribui para a degradação da qualidade do serviço prestado pela arguente, transmitindo aos demais colegas e aos próprios clientes ou potenciais clientes, a ideia de que o trabalho não é encarado como algo sério.*
- 1.2.18.** *E dando a noção (errada) de que a própria estrutura da arguente não funciona de forma eficiente.*
- 1.2.19.** *O absentismo da arguida implica a desorganização das atividades programadas para o dia (almoço ou jantar) e afeta a qualidade do serviço, o qual acaba por ser realizado de forma débil e insuficiente.*

- 1.2.20.** *No local onde a arguida desenvolve a sua atividade estão perfeitamente definidas quais são as funções que, diariamente, deve assegurar.*
- 1.2.21.** *Em virtude de não comparecer nem comunicar as suas faltas, as suas funções deixam de ser exercidas.*
- 1.2.22.** *Ou têm de ser exercidas por outros colegas, em acréscimo às suas próprias funções. Situação que gera descontentamento entre os mesmos.*
- 1.2.23.** *A conduta da arguida constitui um mau exemplo para os demais colegas de trabalho. Acresce que, o absentismo da arguida é suscetível de motivar reclamações por parte dos clientes.*
- 1.2.24.** *No limite, a conduta da arguida pode implicar que os clientes, por insatisfação, deixem de procurar os serviços da arguente.*
- 1.2.25.** *Pois como bem se compreende nenhum cliente regressa a um restaurante onde não foi atendido de acordo com as suas expetativas. Ainda para mais se tomarmos em consideração que a concorrência na área da restauração é real e significativa, nomeadamente no ....*
- 1.2.26.** *O comportamento da arguida causa, indubitavelmente, prejuízos sérios à arguente. A arguida já foi avisado que não poderia manter este seu comportamento. Continua porém a faltar ao trabalho sem qualquer tipo de comunicação ou justificação.*
- 1.2.27.** *Dado que esta não comunica as faltas, nem as justifica, coloca em risco a própria atividade e o sucesso da arguente.*

- 1.2.28.** *A arguida violou o dever que sobre si impende de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previsto no artigo 128.º, n.º1, ai. b) do Código do Trabalho.*
- 1.2.29.** *A arguente não pode manter ao seu serviço uma trabalhadora que falta frequente e injustificadamente ao trabalho.*
- 1.2.30.** *A arguente perdeu a confiança na prestação laboral da arguida.*
- 1.2.31.** *O comportamento do arguida revela um elevado grau de culpa, ao que acresce a quebra irremediável de confiança que a arguente tem que depositar na sua prestação, pelo que, pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência das relações de trabalho, constituindo justa causa disciplinar de despedimento (artigo 351.º, n.ºs 1 e 2 alínea e) e g) do Código do Trabalho).*
- 1.3.** Em 30.08.2019, a trabalhadora apresentou a resposta à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** *A arguida, no dia 19 de Agosto de 2019, foi notificada para, no prazo de dez dias úteis, nos termos do n.º 1 do artigo 355.º do Código do Trabalho, deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade em face dos factos que lhe são imputados na Nota de Culpa.*
- 1.3.2.** *Recorda-se que o despedimento por facto imputável ao trabalhador constitui uma das formas de cessação do contrato de trabalho (art.º 340º, alínea c), do Código do Trabalho, porém a lei é explícita e imperativa quando determina no sentido de que somente é aplicável nos casos previstos em lei, mais especificamente quando se verifica comportamento culposos do*

*trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, impossibilita a subsistência da relação de trabalho.*

- 1.3.3.** *No entanto, o comportamento da arguida não é culposo, uma vez que a Nota de Culpa omite a importante informação da sua gravidez de 19 semanas conforme documento médico que protesta juntar.*
- 1.3.4.** *Tal facto foi comunicado a empresa no mês de junho diretamente ao superior hierárquico, o gerente Sr. ....*
- 1.3.5.** *Conforme indicado na Nota de Culpa, efetivamente a arguida ausentou-se do serviço, mas sempre comunicou logo que possível, via telefone ao seu superior hierárquico, conforme determina o n.º 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, para tratar da sua saúde e conseqüentemente sujeitar-se a tratamento médico necessário no período de gravidez.*
- 1.3.6.** *Neste sentido, o n.º1 do artigo 46.º do Código do Trabalho prevê a garantia da dispensa do trabalho para fins de consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.*
- 1.3.7.** *Todavia, como a arguida se encontra em processo de legalização e adaptação no país e, por este motivo não dispõe de todos os documentos necessários para ter acesso plenamente aos serviços públicos de saúde, o recurso aos cuidados médicos e exames que sua condição de gestante exige, representa para a arguida um grande esforço financeiro e por este motivo não recorreu em todas as ocasiões ao atendimento médico.*
- 1.3.8.** *Isto porque, a arguida em uma ocasião, recorreu aos serviços de saúde público através da saúde 24 e foi encaminhada para o hospital ..., para sua surpresa, posteriormente, recebeu em sua residência fatura no valor de*

*aproximadamente 438,85 euros (quatrocentos e trinta e oito euros e 85 cêntimos), euros referentes ao atendimento, motivo pelo qual existe o receio.*

- 1.3.9.** *Tal facto impediu também que a arguida realizasse o acompanhamento médico no primeiro trimestre de gestação.*
- 1.3.10.** *Ainda assim, perante limitado recurso financeiro, nos dias 05 e 06 de agosto de 2019, arguida esteve em atendimento médico no Serviço de Urgência do hospital ... das 15:21 horas às 21:51 horas e justificou devidamente a falta junto a entidade patronal. Facto que corrobora com a afirmação da arguida que existe complicações decorrente do seu estado de gravidez.*
- 1.3.11.** *Informa ainda que, relativamente às faltas é comum haver lapsos da parte da arguente, atribuindo faltas aos funcionários em dias que não ocorreram efetivamente, foi o que ocorreu nestas duas referidas datas.*
- 1.3.12.** *Além disso, é oportuno mencionar que devido a regra imposta pela arguente através do Senhor ... e repassada aos funcionários pelo Sr. ... de que, após o início da jornada de trabalho, no caso da arguida às 11h30 da manhã, somente estavam autorizados a ir a casa de banho depois das 14h30 ou até mesmo depois das 15h00, dependendo do movimento, tal restrição culminou em repetidas infeções urinárias e agravamento do estado de saúde da arguida.*
- 1.3.13.** *Ora, perante estes factos, uma vez que problemas de saúde pode afetar qualquer pessoa, e durante uma gestação imprevistos podem ocorrer a qualquer momento, ressalto que a arguida sempre teve muito respeito ao seu trabalho e cumpriu com total responsabilidade o seu contrato, ultrapassando algumas vezes seus limites físicos, aquando esteve sozinha por*



*várias vezes na sala a trabalhar devido a falta de pessoal, para fazer face ao grande volume de trabalho evitando que a arguente fosse prejudicada.*

- 1.3.14.** *A arguida tem demonstrado ao longo da sua relação laboral que tem total comprometimento com o seu trabalho e vem exercendo suas funções profissionais com zelo e competência, o que contribui efetivamente para o sucesso, manutenção do património e interesse da empresa.*
- 1.3.15.** *Esta postura da arguida era frequentemente reconhecida pelos clientes, que dirigiam a ela, por vezes na frente de outros colegas, elogios ao seu serviço e seu atendimento.*
- 1.3.16.** *Portanto, parece desproporcional a medida adotada pela arguente, que quando e muito deveriam ter como sanção uma reprimenda nos termos das alíneas a) e b) ou até alínea d) do n.º 1 do artigo 328.º do Código do Trabalho. Não sendo portanto, necessário num procedimento disciplinar optar pela forma mais grave de sanção, despedimento por justa causa.*
- 1.3.17.** *Posto isto, uma vez que estamos perante uma trabalhadora arguida grávida, por força do n.º 1 do artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do trabalho, é oportuno solicitar o parecer prévio da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE sobre a pretensão da arguente.*
- 1.3.18.** *Face ao exposto pede, uma vez que não existe um comportamento culposos da trabalhadora arguida que impossibilite, de imediato, a subsistência da relação laboral (nº1 do artigo 351, do Código do Trabalho), a sua continuidade.*
- 1.3.19.** *Termos em que se requer a V. Exas. pelos argumentos apresentados e/ou pela prova testemunhal a ser produzida, que se dignem a proceder ao*

*arquivamento do presente Procedimento Disciplinar, por conseguinte não seja aplicado qualquer sanção disciplinar a arguida”.*

## 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. Os documentos juntos ao processo não são demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, 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. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.8. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º 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 ..., promovido pela empresa ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.