

PARECER N.º 1330/CITE/2024

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora 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 6425 - DL/2024

I – OBJETO

- 1.1. Em 07.11.2024, a CITE recebeu da ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora 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 25.03.2024, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“A Arguente é uma sociedade comercial que se dedica à atividade de restauração rápida, possuindo, rio território nacional, o universo de lojas/restaurantes/unidades pertencentes à marca “...”.*
 - 1.2.2. *A Arguida foi admitida como empregada da Arguente em 01-06-2019, com data de antiguidade reportada a 03-03-2010, estando a prestar-lhe serviço no regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado*

e a tempo completo, cumprindo o período normal de trabalho semanal de 40 horas.

1.2.3. A Arguida detém a categoria profissional de “Sub-Chefe de Operações”, competindo-lhe coadjuvar e substituir o chefe de operações no exercício das respetivas funções, designadamente as de coordenar, orientar e fiscalizar o pessoal a seu cargo; verificar os arranjos e boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colaborar na definição das ementas; supervisionar o fornecimento de refeições; rececionar os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações; Definir as obrigações de cada secção do estabelecimento, bem como as do respetivo pessoal, e elaborar os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento; Acompanhar e verificar os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas no estabelecimento; Efetuar e tomar providências para aquisição de produtos; Organizar os inventários; Exercer fiscalização dos custos; Assegurar o movimento das estruturas administrativas e financeiras; Preparar, contabilizar e executar depósitos bancários, entre outros.

1.2.4. A Arguida vem desempenhando as funções inerentes à sua categoria profissional na Unidade “... — ...”.

1.2.5. No passado dia 28/02/2024, a Administração da Arguente tomou conhecimento por via da participação disciplinar subscrita pelo Senhor ..., datada do dia 22/02/2024, da existência de indícios graves da

prática, pela aqui Arguida, de condutas violadoras dos deveres de pontualidade e assiduidade ao trabalho durante o ano de 2023 e que foram contabilizadas depois do encerramento (em 31.01.2024) do processamento salarial e das inerentes regularizações, incluindo com reclassificações de ausências ao trabalho pelos trabalhadores, referentes ao ano civil de 2023.

- 1.2.6.** *Perante a tomada de conhecimento de tais indícios, a Administração da Arguente — única com autoridade e competência para exercer o poder disciplinar sob os seus trabalhadores — determinou a Instauração do presente procedimento disciplinar contra a aqui Arguida.*
- 1.2.7.** *As faltas, melhor elencadas supra, perfazem um número total de 22 dias de faltas injustificadas ao trabalho no ano civil de 2023.*
- 1.2.8.** *Sendo que, pelo menos, as faltas supra identificadas nas alíneas g), h), k), n) e q) foram dadas em dias e horas imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso.*
- 1.2.9.** *A Arguida não comunicou previamente à sua Entidade Empregadora que iria faltar ou que tivesse faltado por motivo justificado e atendível. Nem apresentou qualquer justificação válida e atendível, seja por via verbal elou escrita, para essas faltas em momento posterior, nem para o facto de não o ter feito até hoje, como era sua obrigação.*
- 1.2.10.** *Sendo que a exigência de apresentação de comprovativo escrito justificativo é regra instituída na empresa e conhecida dos seus trabalhadores, nomeadamente pela Arguida.*

- 1.2.11.** *Em todos os dias acima referidos em que faltou injustificadamente, a Arguida sabia que estava obrigada a apresentar-se no seu local de trabalho e sabia que tinha de justificar aquelas suas ausências e/ou atrasos mediante apresentação do competente comprovativo escrito com justificativo válido e atendível para os mesmos, mas não o fez.*
- 1.2.12.** *Acresce que nunca a Arguida, em qualquer dos dias e horas acima elencadas no ponto 7 foi prévia ou posteriormente autorizado a faltar pela sua Entidade Empregadora.*
- 1.2.13.** *Aquelas faltas ao trabalho foram descontadas no vencimento do Arguida em recibo, sendo que a Arguida não apresentou qualquer reclamação da classificação de tais faltas como injustificadas, nem dos respetivos descontos no vencimento e meses.*
- 1.2.14.** *A Arguida sabe que os estabelecimentos onde labora se dedicam à restauração de serviço rápido e que tem como um dos seus objetivos principais propiciar aos respetivos clientes um serviço pontual, célere e eficaz.*
- 1.2.15.** *A Arguida também sabe que a sua presença assídua e pontual na empresa é essencial para o bom e regular funcionamento da Unidade, atento o número de trabalhadores existentes na Unidade e a necessidade de estes trabalharem em equipa, cumprindo os deveres de pontualidade e assiduidade de acordo com os horários que lhes estão pré-definidos.*
- 1.2.16.** *Com aquelas faltas de comparência injustificadas ao serviço, a Entidade Empregadora viu-se privada dos serviços a prestar pela Arguida, nomeadamente no sector onde habitualmente labora, com*

especial reflexo nos períodos de maior atividade da Unidade e de maior fluxo de vendas (períodos das refeições), em que a Arguente se vê obrigada a ter de ter disponível ao serviço todos os seus colaboradores que estão designados/destacados a cada um dos horários de trabalho, de acordo com o planeamento previamente definido e divulgado aos trabalhadores.

1.2.17. *A Arguida sabia que com tal conduta estava a prejudicar de forma séria e grave, não só os interesses da sua entidade empregadora, como também os dos seus colegas de trabalho e, mesmo assim, não se coibiu de o fazer em claro desrespeito pelos mesmos.*

1.2.18. *As faltas dadas pelo Arguido são consideradas injustificadas ao abrigo da lei (cfr. Artigo 249.º n.ºs 1, 2 e 3 e artigo 253.º do Código do Trabalho) e do IRCT aplicável (cfr. cláusulas 63.º e 64.º).*

1.2.19. *Efetivamente, a Arguida colocou irremediavelmente em crise o elemento confiança, essencial à subsistência da relação laboral, o que torna direta e imediatamente impossível a manutenção da mesma, pelo que atenta a intenção de despedimento manifestada pela Administração da Arguente no termo de abertura do presente procedimento disciplinar, propõe-se a esta Administração que emita a presente nota de culpa com vista à aplicação à Arguida de sanção disciplinar de despedimento com justa causa, nos termos do disposto nos artigos 328.º n.º 1 alínea 1) e 351.º n.º 1 e no n.º 2 alíneas d) e g) do Código do Trabalho.*

1.3. Em 22.04.2024, a trabalhadora arguida, através da sua advogada, respondeu à nota de culpa, referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.3.1.** *“O processo disciplinar foi colocado á “disposição” da arguida para consulta na sede do Porto quando a mesma vive e trabalha no concelho de Sintra, Distrito de Lisboa.*
- 1.3.2.** *A arguida trabalha para a empresa, há 14 anos, e não tem registada qualquer infração ou sanção disciplinar anterior uma vez que exerce a sua profissão com dedicação, desvelo e respeito tanto pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos, como pelos clientes. Aliás do seu cadastro profissional não consta sequer uma admoestação.*
- 1.3.3.** *È verdade que o posto que a arguida alcançou pelo seu esforço e competência e não por ser parente ou namorada de alguém.*
- 1.3.4.** *A arguida tem sido alvo de assédio e discriminação devido á maternidade recente. Situação que não é nova, pois repete-se o que aconteceu em 2016 quando teve a primeira filha e “coincidentemente” com a mesma diretora.*
- 1.3.5.** *O registo de faltas não é fiável dada a desorganização e falta de critério na sua elaboração.*
- 1.3.6.** *Não existe relógio de ponto ou livro de ponto na unidade sendo o chefe de turno a fazer os registos, o que muitas vezes esquece e acaba por anotar quando lhe dá mais jeito, nem sempre coincidente com o dia ou semana, para além de estar completamente fora do controlo do trabalhador.*

- 1.3.7.** *Como exemplo da falta de fiabilidade dos registos e, tendo por base o que vem explanado no art.º 7 da nota de culpa, como faltas injustificadas, saliente-se:*
- a) *A falta indicada no dia 31.05.2023 foi justificada com atestado médico entregue á entidade patronal.*
 - b) *A falta indicada no dia 14.07.2023 foi justificada com baixa médica entregue à entidade patronal. Doc. 2.*
 - c) *As faltas indicadas nos dias 07.08.2023, 08.08.2023, 10.08.2023 e 11.08.23 foram justificadas com baixa médica entregue á entidade patronal. Doc. e 4. (falta o início da baixa cuja cópia protesta juntar, tendo o original sido entregue á entidade patronal).*
 - d) *As faltas indicadas nos dias 14.12.23, 15.12.23 e 25.12. 2023 não correspondem ao horário de trabalho da arguida.*
- 1.3.8.** *As faltas indicadas nos dias de fim de semana designadamente nos dias 22.04.2023, 23.04.2023, 06.05.23, 07.05.23, 21.05.2023, não são da responsabilidade da arguida uma vez que avisou a entidade patronal que não tinha suporte de creche ou infantário aos fins de semana e pediu que o seu horário fosse ao fim de semana o que lhe foi perentoriamente recusado.*
- 1.3.9.** *Acresce que a arguida teve de recorrer á Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego para que lhe fosse reconhecido o direito a um horário especial que está na posse da entidade patronal a partir de julho de 2023 salvo o erro ou omissão.*
- 1.3.10.** *Até lhe ser reconhecido este direito teve que levar as filhas para o trabalho sempre que não arranjou quem ficasse com elas e, após ou*

antes dos fins-de-semana que faltou trabalhou nos dias de folga que lhe foram atribuídos às 3ª e 4ª feira.

- 1.3.11.** *A arguida nunca faltou durante a semana e, quando o fez, foi sempre com justificação médica entregue á entidade patronal pelo que é falso que tenha faltado sem justificação nos dias 24.08.2023, 13.09.2023 e 06.10.2023 se é que faltou.*
- 1.3.12.** *A situação é tão caricata que, recentemente ao reclamar pela enésima vez pela marcação de falta, pediu que se fosse verificar nas câmaras de filmagem e, nas mesmas, verificou-se que estava a trabalhar. O coordenador ... verificou o erro, mandou retificar mas isso não foi feito.*
- 1.3.13.** *Sempre que reclamou pela marcação indevida de faltas foi-lhe dito que o assunto ia ser resolvido.*
- 1.3.14.** *-Quando às faltas de atraso referidas no nº 9 da nota de culpa sendo a última há quase cinco meses a arguida está praticamente impossibilitada de responder como já foi dito anteriormente, a não ser que lhe foram marcadas faltas de atraso dentro do horário de amamentação e sem ter em conta a justificação de consultas medicas como, por exemplo, no dia 19.07.2023 e 10.10.2023 e as greves nas escolas que foram sempre transmitidas com antecedência e ou justificadas verbalmente.*
- 1.3.15.** *Ainda, durante o mês de julho de 2023 a arguida, depois de se separar do seu companheiro avisou que iria chegar um pouco atrasada, pois tinha que levar as filhas de manhã a duas escolas diferentes sem ajuda daquele e foi-lhe dito que lhe iria ser dada alguma tolerância. mas que*

tinha de se organizar o que acabou por acontecer quando conseguiu colocar as filhas no mesmo infantário.

1.3.16.*No entanto, a arguida sempre compensou o tempo de atraso ou à hora do almoço ou à hora de saída tendo inúmeras vezes saído às 17.00 ou às 18.00 quando se esqueciam de colocar um chefe que a substituísse tendo pago muitas multas no infantário.*

1.3.17.*Outra situação sem explicação é a entidade patronal ter descontado nos recibos de ordenado pretensas faltas injustificadas em vez do desconto do período de amamentação, que sempre recebeu por inteiro da segurança social, como por exemplo:*

- a) No recibo de maio de 2023 são contabilizadas 53 horas e cinquenta minutos de faltas injustificadas e 26 horas e cinquenta minutos de amamentação, quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem no total 44 horas de faltas injustificadas.*
- b) No recibo de junho de 2023 são contabilizadas 3 horas e cinquenta minutos de falta injustificada e 21 horas e cinquenta minutos de amamentação, quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 3 horas de faltas de atraso.*
- c) No recibo de julho de 2023 são contabilizadas 14 horas de falta injustificada e 35 horas e vinte e cinco minutos de amamentação, quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 18 horas de faltas.*
- d) No recibo de agosto de 2023 são contabilizadas 41 horas e vinte e cinco minutos de falta injustificada e 25 horas de amamentação quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 26 horas de faltas.*

- e) *No recibo de setembro de 2023 são contabilizadas 11 horas e vinte e cinco minutos de falta injustificada e 24 horas e setenta e cinco minutos de amamentação quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 13 horas e quinze minutos de faltas.*
- f) *No recibo de outubro de 2023 são contabilizadas 11 horas e vinte e cinco minutos de falta injustificada e 14 horas de amamentação quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 10 horas e quarenta e cinco minutos de faltas.*
- g) *No recibo de novembro de 2023 são contabilizadas 7 horas e cinquenta minutos de falta injustificada e 12 horas de amamentação quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 6 horas e 30 minutos de faltas de atraso.*
- h) *No recibo de dezembro de 2023 são contabilizadas 30 horas e setenta e cinco minutos de falta injustificada e 22 horas de amamentação quando esta última deveria ter sido de 44 horas. Na nota de culpa aparecem 27 horas e 30 minutos de faltas de atraso.*

1.3.18. *Nem uma versão nem outra estão corretas pelo que se já disse na presente resposta.*

1.3.19. *A arguida tem vindo a ser abertamente discriminada em função da sua maternidade e dos direitos e deveres inerentes em flagrante violação dos seus direitos legal e constitucionalmente consagrados.*

1.3.20. *Assim, desde que se apresentou ao serviço em abril de 2023, após licença de parto e gozo de férias que foi retirada do grupo de ... das chefias.*

- 1.3.21.** *Também a sua diretora deixou de se lhe dirigir diretamente transmitindo as alterações de serviço e de procedimento da empresa aos outros funcionários evitando a arguida.*
- 1.3.22.** *A arguida só consegue saber as já referidas alterações investigando e perguntando aos outros colegas.*
- 1.3.23.** *Foi-lhe negado um horário especial para assistência às suas crianças tendo tido de recorrer à CITE.*
- 1.3.24.** *A arguida não cometeu as infrações de que vem acusada. Nunca mostrou desinteresse pelo cumprimento das suas obrigações e muito menos repetidamente. Tem sido diligente, zelosa, cuidadosa respeitadora e cumpridora das ordens que lhe são dadas”.*

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 apresenta documentos demonstrativos das faltas injustificadas de que vem acusada a trabalhadora arguida, que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.
- 2.5.** Acresce o facto do registo das horas de entrada e saída dos/as trabalhadores/as ser manual e passível de erros, controlado pelas chefias e não verificado e confirmado pelos/as referidos/as trabalhadores/as., conforme alegado na resposta à nota de culpa e comprovado pelas três testemunhas inquiridas.
- 2.6.** 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”*.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, e da resposta à nota de culpa e dos depoimentos das três testemunhas inquiridas, 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

imediate 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.** Saliente-se que nos termos do artigo 357.º n.º 1 do Código do Trabalho: *“Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 do artigo anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”*. E refere o n.º 2 do mesmo artigo que: *“Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução”*.
- 2.9.1.** De facto, a última diligência de instrução ocorreu em 12.09.2024, com a inquirição das supramencionadas três testemunhas e o processo apenas foi enviado para a CITE, em 06.11.2024, já decorridos mais de 30 dias, pelo que, também, caducou o direito de aplicar a sanção de despedimento.
- 2.10.** 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 lactante ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 04 DE DEZEMBRO DE 2024, 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.