

PARECER N.º 57/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 60/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 14.10.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela Associação ... (adiante designada por Associação), nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo prévio de inquérito e do subsequente processo disciplinar instaurado à trabalhadora, no total de 216 fls.
- 1.3.** A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:
 - 1.3.1.** A arguida foi admitida ao serviço da Associação, em 21/04/86, para exercer funções na secção de contabilidade, serviço que trata das escritas de vários associados.
A categoria profissional actual é de Técnica administrativa de 1.ª.
 - 1.3.2.** A partir de 05/04/2004, esteve, por diversas vezes, em situação de baixa médica e, em 27/05/04, iniciou a licença por maternidade, pelo que foi necessário distribuir pelas colegas as escritas que estavam a cargo da arguida.
 - 1.3.3.** Conforme iam tratando das escritas anteriormente confiadas à arguida, as colegas detectaram várias anomalias nas referidas escritas, designadamente, total falta de lançamento de documentos (facturas, despesas e vendas) no programa informático de contabilidade desde Janeiro de 2004, diversos erros no preenchimento das declarações de IVA e do IRS e não devolução atempada aos associados da documentação acima referida.

- 1.3.4.** Estas irregularidades provocaram a aplicação de coimas em alguns casos e reclamações de vários associados quanto ao serviço prestado, tendo alguns deles retirado a sua contabilidade da Associação.
- 1.4.** Na defesa que apresentou, a arguida invoca a caducidade do procedimento disciplinar, alegando que decorreram mais de sessenta dias entre a data de conhecimento dos factos pela Associação e a data de comunicação e de conhecimento da nota de culpa.
- 1.5.** Quanto aos factos que lhe são imputados a arguida alega:
- 1.5.1.** Que não tem formação adequada às funções que desempenha nem a Associação alguma vez a proporcionou;
- 1.5.2.** Antes do período de baixa, entregou todo o seu serviço ao superior hierárquico, o qual, depois de o receber e verificar, nada referenciou à arguida;
- 1.5.3.** Reconhece que diversos lançamentos em 2004 não foram efectuados, uma vez que se encontrava de baixa e não foi redistribuído o seu serviço;
- 1.5.4.** Diversas colaboradoras da Associação, arroladas como testemunhas, cometem erros cujas consequências são suportadas pela arguente, não lhes sendo instaurado qualquer processo disciplinar.

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, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

2.3. Importa, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com o estado de lactante da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.

2.4. Como nota prévia, refira-se que a alegação da arguida de que se verificou a caducidade do procedimento disciplinar, não se afigura devidamente sustentada. De facto, não se detectou no andamento do processo qualquer irregularidade que permita invocar o artigo 372.º do Código do Trabalho.

2.5. A primeira constatação a que o presente processo disciplinar nos conduz é a de que houve diversos problemas com as escritas de vários associados, levando alguns destes a retirarem a contabilidade da Associação.

Resta saber a quem deve ser imputada a responsabilidade por essas ocorrências.

Se a análise do processo se limitar aos depoimentos prestados pelas colegas da arguida e pela responsável da secção de contabilidade, concluir-se-á que toda a situação resultou do incumprimento por parte da arguida dos seus deveres profissionais.

2.6. Admite-se que arguida, pelos seus actos e pelas suas omissões, tenha alguma responsabilidade em tudo o que se passou. Parece, no entanto, algo simplista a conclusão de que os problemas surgidos com as escritas são da sua exclusiva responsabilidade.

2.7. Efectivamente, o processo disciplinar disponibiliza alguns dados que consideramos relevantes e que permitem contrariar a conclusão de que a arguida é a única responsável pelo que sucedeu.

Um primeiro aspecto é salientado no depoimento do ex-trabalhador da Associação, ..., segundo o qual é exagerado o número de escritas confiadas a cada uma das trabalhadoras da secção de contabilidade, cerca de 60, dado que “... *qualquer anomalia ou contingência surgida na vida do trabalhador irá forçosamente afectar a eficiência do cumprimento das tarefas que lhe competem, uma vez que os prazos são sucessivos e têm forçosamente que ser respeitados.*”

2.8. O segundo aspecto a salientar prende-se com a falta de preparação académica e de formação profissional das trabalhadoras para o desempenho das suas funções, às quais se junta a falta de apoio técnico eficaz da Associação às Técnicas administrativas, denunciada em vários depoimentos.

2.9. Em terceiro lugar, deve referir-se que o período de Janeiro a Maio é aquele em que se juntam mais prazos para cumprir e foi nesse período que a trabalhadora teve diversas ausências ao trabalho.

Face a esta situação, afigura-se, pelo menos, questionável a forma como o trabalho das Técnicas administrativas da secção de contabilidade é acompanhado pelos responsáveis da Associação. A arguida insiste que sempre deu conhecimento do estado do seu trabalho à sua superior hierárquica enquanto esta refere que a arguida nunca lhe comunicou qualquer anomalia existente no seu trabalho, designadamente, quanto a atrasos ou irregularidades na sua execução.

O processo não esclarece em definitivo quem tem razão neste aspecto.

2.10. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, quer sobre a actuação da arguida quer sobre a forma com está organizado o serviço de contabilidade da Associação, entendemos que a aplicação da sanção de despedimento no caso vertente não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).

2.11. De facto, a conclusão da empresa no sentido de o comportamento da arguida constituir justa causa de despedimento não teve em consideração, no quadro de gestão da empresa, todos os elementos consignados no n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, designadamente aqueles que referimos em 2.6., 2.7. e 2.8., supra.

Nesta perspectiva, afigura-se que o processo disciplinar não demonstra de forma inequívoca a existência de uma situação excepcional não relacionada com o estado de lactante da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar completamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Na sequência de todo exposto, conclui-se que Associação ... não ilidiu a presunção consagrada no artigo 51.º n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, concretamente a existência de justa causa de despedimento.
- 3.2.** Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE NOVEMBRO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.

Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas, cabendo às instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais, essa mesma apreciação.