

PARECER N.º 52/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 56 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 26.06.2006 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pelo Senhor Dr. ..., advogado da empresa ..., L.^{da}, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. Os factos descritos na nota de culpa são, em resumo, os seguintes:
 - 1.3.1. A arguida foi admitida ao serviço da empresa, em 17/10/2000, para exercer funções na área dos recursos humanos e, desde Março de 2002, detém a categoria de chefe do departamento administrativo tendo a seu cargo a contabilidade da empresa e exercendo todas as funções de técnica oficial de contas (TOC).
 - 1.3.2. Foi-lhe fixada pelo gerente a data limite de 31/03/2006 para a apresentação de todos os elementos referentes ao fecho de contas do ano de 2005, incluindo o modelo 22 (IRC), documentos para depósito das contas e todos os livros.
A arguida apenas entregou, em 20/03/2006, o balanço e o balancete analítico de 31/12/2005 e a demonstração de resultados, documentos que ... *foram extraídos directamente do programa da contabilidade e não continham qualquer análise de âmbito técnico ou informação de gestão* (artigo 4.º da nota de culpa).
 - 1.3.3. Nos dias 21, 22, 23, 24 e 27 de Março de 2006, a arguida não se apresentou ao serviço nem apresentou qualquer justificação para a sua ausência, bem sabendo que da mesma resultariam prejuízos graves para a empresa.

1.3.4. A arguida sabia que o dia 31 de Março era o último dia para a empresa arguente cumprir a sua obrigação fiscal de *pagamento especial por conta*, tarefa que a arguida não cumpriu, não deixou qualquer informação na empresa, nem estabeleceu qualquer contacto telefónico com os seus superiores hierárquicos.

No entanto, nos dias 23 de Março e 3 de Abril, contactou duas colegas de trabalho.

1.3.5. Em consequência do incumprimento da arguida, a empresa comunicou-lhe por carta registada com aviso de recepção, com data de 4 de Abril, que cessaria as funções de TOC logo após o encerramento das contas de 2005, tendo-lhe sido fixado o dia 13 de Abril como data limite para a referida tarefa.

Quando se apresentou ao serviço no dia 6 de Abril, a arguida colocou como condição para cumprir aquele prazo não efectuar qualquer outra tarefa de que estava incumbida, uma vez que, conforme informou o gerente da arguente ... *num tom de voz muito agressivo e despropositado, ... lhe era humanamente impossível cumprir o prazo que lhe tinha sido atribuído...* (artigo 21.º da nota de culpa).

1.3.6. Ainda no dia 6 de Abril, ao ser questionada pelo gerente sobre o *pagamento especial por conta*, a arguida ... *num tom de voz muito alterado e agressivo, sem responder directamente, virou a cara ao gerente seu superior hierárquico e, num tom de voz muito alterado e agressivo dirigiu-se à sua colega ... e perguntou: “Mandei passar algum cheque?” Ao que aquela respondeu: “Não”* (artigo 22.º da nota de culpa).

De seguida, continuando no mesmo tom de voz agressivo e despropositado, virou-se novamente para o gerente e respondeu: “se eu não mandei passar cheque é porque não há imposto a pagar”, sem dar qualquer outra informação ou explicação sobre o assunto (artigo 23.º da nota de culpa).

1.3.7. No mesmo dia 6 de Abril, ao ser questionada pelo gerente sobre a declaração do IVA, cujo prazo de entrega terminava no dia 10 de Abril, a arguida recusou-se a prestar quaisquer informações e exigiu que a empresa comunicasse de imediato às Finanças a sua substituição de TOC, tendo sido cancelada a *password* da arguida, o que impossibilitou o envio da declaração dentro do prazo legal, com o consequente incumprimento pela empresa das suas obrigações fiscais (artigos 24.º e 25.º da nota de culpa).

1.3.8. No dia 13 de Abril, a arguida entregou ao gerente da empresa um memorando com a indicação dos trabalhos concluídos e por concluir, não tendo, mais uma vez, cumprido os prazos que lhe haviam sido fixados.

1.3.9. Refere-se, por último, na nota de culpa que a conduta da arguida, violadora dos seus deveres de assiduidade, diligência, zelo e obediência, prejudicou o bom funcionamento da empresa e causou prejuízos sérios e muito avultados, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.4. Na resposta à nota de culpa, a arguida contesta a veracidade dos factos que lhe são imputados, considerando que, não só não houve condutas ilícitas, como não houve quaisquer prejuízos graves para a empresa.

1.4.1. No que respeita ao fecho de contas do ano 2005, a arguida considera falsa a acusação porque entregou à gerência no dia 20 de Março o referido fecho de contas para que esta o aprovasse ou não. Nunca lhe foi exigida a apresentação de todos os elementos referentes ao fecho de contas até porque só após a aprovação das contas é que é possível fazer o devido encerramento das mesmas, incluindo a elaboração do modelo 22 – Declaração do IRC.

Relativamente à acusação de os documentos entregues pela arguida em 20 de Março não conterem a análise técnica ou informação de gestão, responde a arguida que não lhe compete, enquanto TOC, fazê-lo.

1.4.2. Quanto às alegadas faltas ao serviço nos dias 21, 22, 23, 24 e 27 de Março, esclarece a arguida que a empresa bem sabia que tinha entrado de férias. Com efeito, entregou na empresa em 23 de Fevereiro um impresso preenchido e assinado por si referindo um período de férias de 20 a 31 de Março de 2006.

Sobre o referido documento não recaiu qualquer despacho, mas é prática na empresa entender que, na falta de despacho, se considera o mesmo deferido. Daí o facto de os colegas da arguida, ao serem interpelados pelo gerente no dia 21 de Março sobre a arguida, terem respondido que a mesma se encontrava de férias, pelo que não se pode concluir que o pedido de férias tenha sido recusado.

Nos dias 24 e 27, esteve de baixa por doença, conforme atestado médico que entregou na empresa.

1.4.3. A arguida, antes de entrar de férias, entregou à gerência todos os elementos de que dispunha para que esta reunisse e aprovasse ou não as contas de 2005 e deixou na pasta do IRC a informação de que não havia lugar ao *pagamento especial por conta*.

A partir do dia 21 de Março, não havia nada de excepcional para fazer, a menos que a gerência aprovasse as contas e, nesse caso, haveria tempo suficiente para concluir as tarefas que lhe estão cometidas.

- 1.4.4. Relativamente à comunicação feita à arguida no dia 4 de Março (artigo 17.º da nota de culpa) de que deixaria as funções de TOC após o encerramento das contas de 2005, considera a arguida tratar-se de retaliação pelo facto de se encontrar de baixa, uma vez que no dia 6 iria apresentar-se ao serviço, o que era do conhecimento da empresa.
- 1.4.5. A arguida nega ter utilizado qualquer tom agressivo na conversa com o gerente, contrariamente ao que se refere nos artigos 21.º, 22.º e 23.º da nota de culpa.
- 1.4.6. Relativamente ao cancelamento da *password*, a arguida contesta o conteúdo dos artigos 24.º e 25.º da nota de culpa. Esclarece que a gerência ficou na posse de uma outra *password*, desconhecida da arguida e que ... *se esta a extraviou, a arguida é completamente alheia a tal facto.*
- 1.4.7. No que se refere aos prejuízos graves alegados pela empresa pergunta a arguida no artigo 75.º da resposta à nota de culpa: ... *Quais? Quando? Em que circunstâncias?*
- 1.4.8. As duas testemunhas arroladas pela arguida, ex-trabalhadores da empresa, não se pronunciam sobre os factos porque os desconhecem, mas referem nos seus depoimentos *o ambiente desagradável e o feitio complicado do gerente da empresa e que o mesmo ... fomentava, de forma indirecta, um certo clima de tensão entre as pessoas que aí trabalhavam.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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. 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.

2.3. 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres).

Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

2.4. 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).

2.5. Deste modo, cabe analisar se o eventual despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente praticará um acto discriminatório com base no sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

2.6. Os factos descritos na nota de culpa, se considerarmos devidamente provada a sua prática pela arguida, constituem uma conduta ilícita e grave ao ponto de pôr em causa a subsistência da relação de trabalho.

No entanto, a descrição dos factos constante da nota de culpa não vem acompanhada de qualquer meio de prova, com excepção da nota do responsável dos recursos humanos para a gerência, com data de 24/03/2006, cujo valor probatório resulta, não obstante, muito diminuído em face da defesa apresentada pela arguida e da prova testemunhal carreada para os autos.

De facto, a resposta à nota de culpa apresenta uma versão diferente dos factos e levanta questões pertinentes, colocando dúvidas quanto às circunstâncias e à própria ocorrência de alguns dos factos descritos, pondo em crise a acusação feita à trabalhadora.

- 2.7. Não se pode considerar, por exemplo, devidamente provado que a trabalhadora tenha dado faltas injustificadas, que não tenha cumprido com as suas obrigações profissionais, executando as tarefas que lhe estavam cometidas ou que tenha faltado ao respeito aos seus superiores hierárquicos.
- Também as acusações respeitantes ao encerramento das contas de 2005 e o episódio da *password* não se apresentam consistentemente comprovados.
- 2.8. Não existe, por outro lado, qualquer identificação dos graves prejuízos alegados pela arguente, designadamente, os resultantes do eventual incumprimento de obrigações fiscais.
- 2.9. Tendo em consideração todos os elementos que o processo nos fornece, deveremos concluir que a empresa não logrou demonstrar a existência de uma situação excepcional, no caso vertente, uma conduta ilícita, não relacionada com o estado de gravidez da arguida, conforme exige a Directiva 92/85/CEE, não permitindo, deste modo, afastar inequivocamente qualquer relação entre aquela situação da trabalhadora e a decisão de a despedir.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Na sequência de todo exposto, conclui-se que a empresa ... , L.^{da}, não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 51.º 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.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2006**