

PARECER N.º 78/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 99 – DP/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.10.2006, a CITE recebeu da Associação ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida *presta as suas funções ao serviço da Associação ..., desde 1 de Fevereiro de 1995, possuindo actualmente a categoria de técnica superior responsável pelo Departamento de Auditoria e Projectos.*
 - 1.2.1. Refere a nota de culpa que *a trabalhadora se encontra em licença de maternidade desde 13.03.2006.*
 - 1.2.2. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de concorrência desleal por ter *desde, pelo menos 2003, vindo a prestar diversos serviços a outras entidades externas à Associação, associadas desta, sem que para tal tenha a ... sido informada e autorizado aqueles serviços.*
 - 1.2.3. *Assim, em 2003, nos meses de Maio, Junho e Julho, a colaboradora participou numa acção de formação – Formação profissional e desenvolvimento pessoal – realizada pela ..., L.^{da}, associada da ..., sem que para tal tenha sido concedida autorização da ..., ou sem que, sequer, tenha sido dado conhecimento àquela entidade.*
 - 1.2.4. *Em 2005 e 2006, mais uma vez, a ora arguida prestou os seus serviços a outra associada da ..., a ..., sem que para tal tenha sido concedida autorização da ..., ou sem que, sequer, tenha sido dado conhecimento àquela entidade.*

- 1.2.5. Assim, a trabalhadora, naqueles anos de 2005 e 2006, elaborou o processo de acreditação da ... como entidade formadora, elaborou o projecto de formação profissional naquela entidade, bem como diversos projectos de formação para clientes daquela associada da ...
- 1.2.6. A ... acusa, ainda, a trabalhadora arguida de, em consequência directa e imediata daqueles serviços prestados a entidades diversas da sua empregadora, não ter cumprido prazos relativos a pedidos de reembolso de vários projectos de formação profissional apoiados por programas nacionais e comunitários, pois, em 10.03.2006, foram remetidos à ... duas cartas provenientes do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), alertando para a ultrapassagem dos prazos relativos ao pedido de reembolso de dois projectos de formação profissional e advertindo para a possibilidade de revogação da decisão de aprovação das referidas formações.
- 1.2.7. A Associação acusa a trabalhadora de ter infringido *culposamente os deveres constantes dos artigos 121.º n.º 1, als. c), e) e g) e 396.º n.º 3, als. d) e e) do Código do Trabalho* e considera que os actos praticados pela arguida são graves e de molde a tornarem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 1.2.8. Em conclusão, a entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter realizado aqueles serviços fora das regras laborais que regem a relação de trabalho que vincula a trabalhadora à ... e que esses factos graves são susceptíveis de originar a lesão de interesses patrimoniais sérios à sua entidade patronal.
- 1.3. A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, esclarecendo que os serviços que prestou à empresa ..., L.^{da}, foram autorizados pela ..., pois coincidiam com o seu horário de trabalho na Associação e os serviços que prestou à empresa ..., foram efectuados fora do seu local e horário de trabalho e que *nunca praticou factos que colocassem em risco a aprovação ou a própria manutenção dos projectos.*

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 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, 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.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** De facto, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de factos ocorridos em 2003, que, caso constituíssem infracções disciplinares, por ter decorrido mais de um ano relativamente ao momento em que tiveram lugar, já prescreveram, nos termos do artigo 372.º do Código do Trabalho.
- 2.4.** Assim sendo, resta-nos analisar os factos ocorridos em 2005 e 2006, em que a trabalhadora arguida é acusada de concorrência desleal e falta de zelo e diligência por ter prestado serviços a outras empresas e ter descurado o trabalho a que estava obrigada para com a sua entidade empregadora, factos estes cuja prova padece de várias insuficiências, a saber:

- 2.4.1.** A entidade empregadora, em primeiro lugar, não especifica quais as suas atribuições e competências, nem concretiza suficientemente as funções a que está obrigada a trabalhadora arguida para com a ..., no sentido de se perceber, com rigor, se os comportamentos de que vem acusada a trabalhadora arguida se podem configurar como concorrência desleal.
- 2.4.2.** Em segundo lugar, a ... alega que a trabalhadora arguida prestou serviços *fora das regras laborais que regem a relação de trabalho que vincula a trabalhadora à ...*, mas não especificou quais eram essas regras, pois o contrato de trabalho, constante do processo disciplinar, nada refere relativamente a esta matéria.
- 2.4.3.** Acresce que a entidade empregadora não produziu qualquer prova da alegada existência de lesão de interesses patrimoniais sérios, nem demonstra que a trabalhadora arguida tenha agido culposamente e que os seus comportamentos tenham originado a impossibilidade da subsistência da relação laboral.
- 2.4.4.** Face ao que antecede, a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, não se afigurando existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., em virtude de o seu empregador não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2006**