

PARECER N.º 61/CITE/2007

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 268 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27.07.2007, a CITE recebeu, da Senhora Directora do ..., 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 nota de culpa refere que a trabalhadora arguida *foi admitida, em 1 de Agosto de 2000, mediante contrato de trabalho e com a categoria profissional de Jurista, ao serviço do* ...
 - 1.2.1. *Compete à trabalhadora arguida, no exercício das suas funções, entre outras, fazer atendimento telefónico, pessoal e escrito de pedidos de informação ou de reclamações dirigidas ao ... pelos utentes em geral, efectuar mediação e instrução dos processos de reclamação, com vista à sua apreciação pelo Tribunal Arbitral, organizar e efectuar todas as demais diligências relacionadas com a actividade do Serviço de Apoio Jurídico do ..., bem como outras que venham a demonstrar-se necessárias dentro da organização do ... e compatíveis com as suas habilitações.*
 - 1.2.2. *A trabalhadora arguida presta, actualmente, a sua actividade de segunda a sexta-feira e está vinculada ao cumprimento de horário de trabalho das 9h30 às 12h30 e das 13h00 às 18h00.*
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *vir revelando crescente e repetido desinteresse no exercício das suas funções.*

1.3.1. *Desinteresse que se vem reflectindo, com gravidade crescente de há pelo menos dois anos a esta parte e como adiante se verá:*

- a) na violação repetida do seu dever de pontualidade;*
- b) na realização de um atendimento pessoal displicente;*
- c) numa anormal redução da sua produtividade;*

1.3.2. *A tal desinteresse, a trabalhadora arguida acrescentou recentemente a adopção de um comportamento gravemente desleal para com a sua entidade patronal, no âmbito do qual se revelou que a mesma faltava à verdade quando escrevia a sua hora de entrada no livro de ponto e, sobretudo, que se permitiu – temendo que tais comportamentos fossem descobertos – rasurar folhas do mesmo livro, e – numa folha em que a rasura não foi possível ou se tornava demasiado patente – pura e simplesmente proceder à sua substituição integral, rasgando a original e deixando em seu lugar outra, por si elaborada.*

1.3.2.1. *No dia 18 de Abril p.p. a trabalhadora arguida chegou ao seu local de trabalho, pelas 9h37, acompanhada da Directora da Entidade Patronal, Dra. ... No entanto, declarou ter entrado às 9h30, conforme registo que efectuou no livro de ponto. Facto esse que foi alvo de rectificação pela referida Directora que, no campo reservado a “Observações”, inscreveu a hora correcta de entrada da trabalhadora arguida.*

1.3.2.2. *Nesse mesmo dia 18 de Abril, a trabalhadora arguida pediu para ser recebida pela Directora da Entidade Patronal, tendo-lhe, nessa ocasião, entregue uma fotocópia de três recibos, referentes à aquisição de três bilhetes de Metropolitano e solicitado o reembolso da quantia por ela dispendida na compra dos mesmos.*

1.3.2.3. *Da leitura dos referidos recibos do Metropolitano constata-se que:*

- no dia 1 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:16m:47s;*
- no dia 5 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:26m:59s;*
- no dia 6 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida adquiriu um bilhete pelas 9h:26m:55s.*

1.3.2.4. *Já em data posterior ao dia 18 de Abril de 2007, a trabalhadora arguida solicitou à funcionária ..., a elaboração de uma nova folha de ponto para a semana onde se incluía o dia 1 de Fevereiro de 2007. Nessa nova folha de ponto, a trabalhadora arguida*

declarou ter entrado às 9h35, no dia 1 de Fevereiro de 2007. Solicitou às demais trabalhadoras que ali voltassem, também elas, a registar e assinar as respectivas horas de entrada dessa semana.

1.3.2.5.*A folha de ponto original foi, pela trabalhadora arguida, rasgada e deitada no caixote do lixo. Da reconstituição da mesma folha rasgada verifica-se que a trabalhadora arguida, no mesmo dia 1 de Fevereiro de 2007, colocou tinta correctora branca sobre a hora de entrada que aí constava – 9h20 – e manuscreeveu 9h35. A trabalhadora arguida rasurou a sua hora de entrada na folha de ponto do dia 5 de Fevereiro de 2007, tendo emendado “9h20” por “9h40” sem proceder à sua substituição, porque nessa mesma folha – da semana do dia 5 de Fevereiro de 2007 – verifica-se que a Directora da Entidade Patronal tinha registado, pelo seu próprio punho, a hora de entrada de uma trabalhadora.*

1.3.2.6.*Ainda sobre esta matéria, a entidade empregadora refere na nota de culpa que, no dia 1 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto e numa primeira versão, chegou ao local de trabalho cerca de 3 minutos depois de ter adquirido o bilhete na estação de “Colégio Militar/Luz” (9h16m47s/9h20) e, numa segunda versão, chegou ao local de trabalho cerca de 18 minutos após o início da viagem (9h16m47s/9h35).*

1.3.2.7.*No dia 5 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto e numa primeira versão, chegou ao local de trabalho cerca de 7 minutos antes de ter adquirido o bilhete na estação de “Colégio Militar/Luz” (9h26m59s/9h20) e, numa segunda versão, chegou ao local de trabalho cerca de 13 minutos após o início da viagem (9h26m59s/9h40).*

1.3.2.8.*No dia 6 de Fevereiro de 2007, a trabalhadora arguida, de acordo com o que a própria inscreveu no livro de ponto chegou ao local de trabalho cerca de 28 minutos depois de ter adquirido o bilhete na estação de “Colégio Militar/Luz” (9h26m55s/9h55).*

1.3.2.9.*De notar ainda que, a trabalhadora arguida no dia 19 de Abril de 2007, para frequentar uma aula de preparação para o parto, ministrada pelas 18h30 na Rua dos Arneiros, em Benfica (nos arredores da sua residência), ausentou-se do ... pelas 17h40, ou seja, com 50 minutos de antecedência, invocando ser esse o tempo necessário àquela deslocação.*

1.3.3. Relativamente à redução anormal da produtividade e à realização de um atendimento pessoal displicente por parte da trabalhadora arguida, a entidade empregadora refere na nota de culpa os seguintes factos:

1.3.3.1. *No ano de 2005, a trabalhadora arguida resolveu, por mediação, 52 processos enquanto que em 2006 resolveu apenas 38 processos.*

1.3.3.2. *No que respeita à capacidade de sensibilização das empresas para aceitarem a arbitragem, verifica-se que no ano de 2005 a trabalhadora arguida instruiu, para apreciação do tribunal arbitral, 18 processos enquanto que em 2006 instruiu apenas 12 processos.*

1.3.3.3. *Verifica-se, também, que no ano de 2005 a trabalhadora arguida arquivou, por recusa de recurso à arbitragem, 86 dos seus processos; em 2006 esse número aumentou para 95.*

1.3.3.4. *Quanto ao atendimento pessoal de utentes com vista a prestar informação sobre o processo de reclamação, constata-se que, em 2006, a trabalhadora arguida efectuou 178 atendimentos pessoais dos quais apenas 10(?) deram lugar a formalização de reclamações.*

1.3.3.4.1. *Sendo que, a trabalhadora arguida bem sabe que uma correcta informação e a disponibilidade para auxiliar os utentes no preenchimento dos formulários destinados à formalização das suas reclamações são elementos indispensáveis para a produtividade do seu trabalho (e a efectiva formalização e entrega ao centro das reclamações em causa).*

1.3.3.4.2. *Mas, a trabalhadora arguida, ao contrário do que foi instruída a fazer, deixou de se disponibilizar para auxiliar os utentes no preenchimento dos formulários destinados à formalização de reclamação, optando por aconselhar os utentes a levar tais impressos para, posteriormente, ali os entregarem devidamente preenchidos, acompanhados dos meios de prova que possuam para fundamentar a sua reclamação.*

1.3.3.4.3. *Atento às dificuldades com que, naturalmente, se deparam, a grande maioria dos utentes não volta ao ... (daí que, em 2006, dos 178 atendimentos pessoais efectuados pela trabalhadora arguida, só 10 formalizaram a sua reclamação).*

- 1.4.** Na nota de culpa, a entidade empregadora conclui que *a trabalhadora arguida, com a sua conduta, violou directamente os deveres que para ela emergem do disposto b) da cláusula 3.ª do contrato de trabalho celebrado com a entidade patronal e nas alíneas b), c), d), e) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – e nestes, com especial e particular gravidade, o seu dever de lealdade para com a entidade patronal.*
- 1.4.1.** *Os comportamentos culposos da trabalhadora arguida, pela sua gravidade e consequências, tornam imediata e praticamente impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a entidade patronal, porque impossibilitam a manutenção da confiança, indispensável ao exercício das respectivas funções, constituindo, por esse motivo, justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea d), e) e m) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.
- 1.5.1.** *A trabalhadora arguida refere na resposta à nota de culpa que ela e a sua colega Dr.ª ..., sempre ao longo dos anos mantiveram a mesma postura profissional, participando de forma activa, através de sugestões, no melhoramento dos serviços, quer em termos da sua qualidade, celeridade, quantidade, bem como de redução de custos para o ... Exemplo é o de ambas, além da sugestão de implementação da taxa de abertura do processo, terem também implementado a redução ao indispensável do envio de correspondência pelo correio, passando a ser dada primazia ao telefone e fax.*
- 1.5.2.** *Salienta a trabalhadora arguida que, em 23.01.2007, a Dr.ª ..., informou que não ia ser processada a transferência bancária no dia 25 desse mês referente aos pagamentos dos vencimentos, sendo do conhecimento de todos que a transferência de verbas provinda do Estado só ocorreria em Março. Uns dias depois todas as funcionárias informaram a Dr.ª ... que caso não fosse efectuado o pagamento dos vencimentos do mês de Janeiro, suspenderiam a prestação de trabalho. O vencimento do mês de Janeiro viria a ser pago no dia 7 de Fevereiro. Só que a relação laboral entre a Dr.ª ... e a contestante não mais foi a mesma. O cumprimento cordial deixou de existir. As observações referentes ao trabalho, ao contrário do que sucedia até então, passaram a ser efectuadas à frente das funcionárias administrativas. Mais passaram a ser efectuadas correcções nos textos*

de correspondência elaborados pelas juristas, inclusive com riscos, facto que nunca tinha sucedido até então.

1.5.3. Relativamente ao livro de ponto, a trabalhadora arguida refere *que nunca lhe foi dada grande relevância, pois, o mesmo destina-se a ser assinado pelas duas juristas e pelas duas funcionárias administrativas, tendo sempre sido visto mais como um controlo dos dias de falta. E que verdadeiramente no mesmo apenas consta além do dia e assinatura, a hora de entrada matinal, sendo omissa relativamente à hora de saída para almoço, à hora de entrada depois do almoço e à hora de saída no final do dia de trabalho. Por isso com frequência havia esquecimento de ser assinado à chegada, sendo assinado decorridas algumas horas ou até só ser assinado no dia seguinte e nalguns casos até alguns dias depois. E, por vezes, o mesmo não era assinado, no momento da chegada ao local de trabalho, por as folhas ainda não estarem elaboradas.*

1.5.4. Quanto à substituição da folha de ponto, a trabalhadora arguida afirma que procedeu assim por causa de ter emendado as horas de entrada nos dias 1 e 5 de Fevereiro de 2007, respectivamente, das 9h20 para as 9h35 e das 9h20 para as 9h40, em virtude das horas constantes dos bilhetes do metro desses dias demonstrarem que a trabalhadora arguida teria chegado mais tarde ao trabalho, tendo essa substituição sido feita à vista de todos os colaboradores do ..., nomeadamente, aqueles que tornaram a assinar a nova folha de ponto.

1.5.5. Em suma, a trabalhadora arguida *reitera que sempre manteve a mesma postura profissional, de interesse, diligência e zelo no exercício das suas funções profissionais.*

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 (*vide*, 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 empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Em primeiro lugar, a trabalhadora arguida é acusada de violação repetida do seu dever de pontualidade, relativamente aos dias 1, 5 e 6 de Fevereiro de 2007 e 18 de Abril de 2007 e de, em data posterior ao dia 18 de Abril de 2007, ter solicitado à funcionária ... a elaboração de uma nova folha de ponto para a semana onde se incluía o dia 1 de Fevereiro de 2007.
 - 2.3.1.** Ora, os atrasos referentes a esses dias, a terem ocorrido, conforme o que é relatado na nota de culpa, além de serem compensáveis pela forma considerada mais adequada, não demonstram que a trabalhadora arguida tivesse intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.
 - 2.3.2.** A elaboração de uma nova folha de ponto, tendo decorrido à vista de todos os colaboradores do ..., que a assinaram, demonstra bem o à-vontade daqueles perante a Directora do ..., que logo teve conhecimento da ocorrência, não logrando demonstrar que a trabalhadora arguida tivesse, por este facto, violado o dever de lealdade e tivesse intenção de prejudicar a sua entidade empregadora.
 - 2.3.3.** Assim, tendo em consideração os documentos juntos ao processo, designadamente os depoimentos das testemunhas de fls. 73 a 94, bem como o percurso profissional da

trabalhadora arguida na instituição, sem qualquer antecedente disciplinar, não se afigura possível enquadrar tais factos em comportamentos que possam constituir justa causa para despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.4. No que concerne à redução anormal da produtividade e à realização de um atendimento pessoal displicente de que é acusada a trabalhadora arguida, tendo em consideração a documentação junta ao processo disciplinar, nomeadamente, o contrato de trabalho de fls. 19 a 22, os depoimentos da testemunhas de fls. 73 a 94 e os quadros estatísticos dos processos entrados, pendentes, arquivados resolvidos e não resolvidos pelo ..., referentes aos anos de 1994 a 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006 de fls. 743 a 744, verifica-se que não existe fundamento para tais acusações.
 - 2.4.1. Com efeito, em 2006 entraram menos 14 processos que em 2005. Em 2006, ficaram pendentes menos 60 processos que em 2005 e foram resolvidos os mesmos 131 processos em 2005 e em 2006.
 - 2.4.2. Além do mais, a entidade empregadora não prova ter contratualizado com a trabalhadora arguida qualquer objectivo que a obrigasse à obtenção de determinado resultado, o que nesta matéria se afigura de difícil concretização, dada a diversa complexidade dos processos em causa e a pretendida qualidade no seu tratamento, incompatível com uma análise meramente quantitativa, quanto aos resultados obtidos.
 - 2.4.3. Também no que se refere à produtividade e ao atendimento dos utentes do ... por parte da trabalhadora arguida, não se afigura possível enquadrá-los em comportamentos que possam constituir justa causa para despedimento, nos termos do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Assim, entende-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar 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 se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE AGOSTO DE 2007**