

PARECER N.º 97/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 393 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 30.10.2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., S.A., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., 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 (fls. 37 a 50) refere que a trabalhadora arguida celebrou com a ..., em 10.11.2003, um contrato de trabalho a termo certo, entretanto convertido em contrato de trabalho sem termo face às sucessivas renovações do mesmo, tendo sido admitida com a categoria profissional de Delegada de Informação Médica, exercendo no momento funções de Delegada Comercial.
- 1.3. A Trabalhadora desenvolve a sua actividade comercial numa área geográfica determinada pela Entidade Empregadora, que actualmente abrange os distritos de Vila Real, Bragança, Porto e Viseu Norte, nas quais é a única a desenvolver directamente as referidas actividades comerciais, devendo no entanto coordenar o seu trabalho com os delegados de informação médica alocados ao mesmo território.
- 1.4. No exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, a Arguida está vinculada a elaborar Relatórios Diários de Actividade, relativos às deslocações efectuadas aos clientes, informações recolhidas sobre as actividades da concorrência, e contactos e encomendas conseguidos, devendo proceder diariamente ao lançamento dos referidos relatórios num programa informático específico da indústria farmacêutica, denominado sistema Teams.

- 1.5. Refere a entidade empregadora que *no período compreendido entre Março e Abril, por motivos técnicos, a Arguida esteve sem computador pessoal, o que acarretou a impossibilidade de lançamento diário daqueles relatórios, e a consequente acumulação desses lançamentos, tendo sido, em 11.05.2007, novamente, facultado à Arguida um computador portátil para o exercício da sua actividade profissional.*
- 1.6. *Nessa mesma data, face à entrega daquele equipamento, a Arguida recebeu instruções do Chefe Nacional de Vendas da Área Comercial no sentido de todos os relatórios diários ainda pendentes serem lançados no respectivo sistema até ao dia 14.05.2007.*
- 1.7. *A empresa acusa a trabalhadora arguida de na presente data (em 11.07.2007), ainda não ter procedido ao lançamento de nenhum dos referidos relatórios, o que corresponde a um atraso na entrega daqueles relatórios superior a dois meses, contrariando as instruções que lhe foram expressamente dadas pelo seu superior hierárquico.*
- 1.8. *Para além da elaboração dos referidos relatórios, no âmbito do exercício das suas funções, a Arguida é responsável pelo processamento diário das encomendas geradas pelas farmácias da sua área geográfica.*
- 1.9. *A ... acusa a trabalhadora arguida de se atrasar sucessiva e reiteradamente no processamento de tais encomendas, o que tem originado constantes e reiteradas queixas e reclamações por parte dos seus clientes.*
 - 1.9.1. *No dia 23 de Maio de 2007, a Arguida não havia ainda processado e entregue as seguintes encomendas destinadas ao cliente Farmácia Fernandes:*
 - a) *Encomenda de Pravastatina, a qual lhe havia sido entregue para processamento no dia 19 de Abril;*
 - b) *Encomenda de Captopril 50, a qual lhe havia sido entregue para processamento no dia 02 de Maio.*
- 1.10. *A empresa alega que a Arguida foi convocada em 30 de Maio de 2007, por e-mail, para comparecer no dia 01 de Junho, em Coimbra numa reunião com toda a equipa de vendas, para discussão da estratégia comercial a implementar para o 3º trimestre do ano – meses de Julho a Setembro, e que a Trabalhadora não esteve presente na aludida reunião, nem apresentou qualquer justificativo para a sua ausência.*

- 1.11.** Acrescenta a empresa que *independentemente da realização daquela reunião, estava previamente definido entre a Trabalhadora e o seu superior hierárquico, Sr. ..., Chefe Nacional de Vendas, que esta deveria elaborar e apresentar em 01 de Junho de 2006 um plano de trabalhos relativo ao 3º trimestre do ano, consistindo tal obrigação na elaboração de um planeamento das deslocações e contactos que a Arguida se propõe realizar durante o período correspondente àquele plano, tendo como objectivo o cumprimento dos seus objectivos de vendas.*
- 1.11.1.** A empresa acusa a trabalhadora arguida de *até à presente data (11.07.2007) não ter apresentado ao seu superior hierárquico o referido Plano de Trabalhos para o terceiro trimestre de 2007, implicando tal atraso uma indefinição estratégica da actividade comercial da Entidade Empregadora, com evidentes prejuízos em termos de promoção e venda dos produtos daquela.*
- 1.12.** A entidade empregadora refere que *no dia 13 de Junho de 2007 a Trabalhadora lhe comunicou que se encontrava impossibilitada de prestar a sua actividade profissional, em consequência de doença, tendo apresentado um documento justificativo de falta, correspondente a um certificado de incapacidade temporária, emitido por médico do Serviço Nacional de Saúde, relativo ao período entre 13 de Junho e 24 de Junho.*
- 1.12.1.** *Em 25 de Junho, a Trabalhadora apresentou novo certificado de incapacidade, relativo ao período entre 25 de Junho e 24 de Julho, tendo a empresa no exercício da faculdade prevista nos artigos 229.º, n.º 3 do Código do Trabalho e 205.º e seguintes da Regulamentação do Código do Trabalho, solicitado, em 25 de Junho de 2007, ao Centro Distrital de Segurança Social de Vila Real a fiscalização da situação de incapacidade da Trabalhadora.*
- 1.12.2.** *Em cumprimento daquela solicitação, aquela entidade convocou a Trabalhadora para se apresentar naqueles serviços, no dia 29 de Junho de 2007, para a realização de exame médico de verificação de incapacidade.*
- 1.12.3.** *Apesar de devidamente convocada, a Trabalhadora não compareceu naqueles serviços na data indicada, nem justificou posteriormente a respectiva falta de comparência, pelo que a empresa afirma que as faltas dadas pela Trabalhadora entre 13 de Junho e 26 de Junho de 2007 são consideradas injustificadas, nos termos do n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho.*

- 1.13.** *A empresa acrescenta que pelo menos desde Abril de 2007, tem recebido um conjunto de queixas de farmácias clientes, localizadas no área geográfica alocada à Trabalhadora, manifestando o seu desagrado pela ausência de acompanhamento e apoio comercial, e pelos atrasos na reposição de produtos e entrega de mercadorias, insistindo em particular na dificuldade de contacto, pessoal e telefónico, com a Trabalhadora.*
- 1.14.** *Às queixas apresentadas pelos clientes da Entidade Empregadora juntam-se as queixas apresentadas pelos companheiros de trabalho da Trabalhadora que desenvolvem a sua actividade como delegados de informação médica na mesma área geográfica, relativas a ausência de apoio e coordenação das respectivas actividades, queixas estas que se vêm sucedendo pelo menos desde o início de 2007.*
- 1.14.1.** *A empresa acusa a Arguida de não atender as chamadas dos Colegas, nomeadamente da equipa de informação médica, nem retribuindo as mesmas e desde Janeiro de 2007, não prestar quaisquer informações acerca de prescritores identificados, informação fundamental na gestão comercial e de contactos numa área geográfica, impedindo efectivamente com esse comportamento, que os seus colegas de outras equipas desempenhem o seu trabalho convenientemente e nos interesse da Entidade Empregadora, com vista a melhorar a produtividade e volume de vendas da ...*
- 1.15.** *Perante o avolumar das reclamações apresentadas por clientes e colegas da trabalhadora, a entidade empregadora procedeu à análise dos relatórios de actividades da trabalhadora relativos aos meses de Janeiro a Junho de 2007, e contactou um conjunto de farmácias sedeadas na área geográfica alocada à trabalhadora, tendo verificado existirem gravíssimas disparidades entre os registos de actividades efectuados pela Trabalhadora entre Setembro de 2006 e Junho de 2007 e as actividades por si efectivamente desenvolvidas durante esse período.*
- 1.15.1.** *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Oliveira, com sede em ..., a qual afirmou não ter sido objecto de quaisquer visitas da Trabalhadora desde Julho de 2006.*
- 1.15.1.1.** *A Directora Técnica desta farmácia, Dr.ª ..., procurou contactar telefonicamente por diversas vezes a Trabalhadora, nunca tendo logrado conseguir concretizar esse contacto, tendo começado a efectuar as suas encomendas ao Trabalhador ..., colega da Arguida com a categoria de Delegado de Informação Médica, vendo-se este*

forçado a realizar actividades de cariz comercial face à ausência de desenvolvimento desse trabalho por parte da Arguida.

1.15.1.2. *A empresa acusa a trabalhadora de ter realizado registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 14 de Setembro de 2006, 10 de Outubro de 2006, 08 de Janeiro de 2007 e 04 de Abril de 2007.*

1.15.2. *A Entidade Empregadora contactou igualmente a cliente Farmácia Ana Arminda, sita em ..., tendo esta cliente manifestado nunca ter sido contactada pela Autora, referindo que o último contacto efectuado por delegados comerciais da ... ocorreu em 02 de Setembro de 2005, pela Delegada ...*

1.15.2.1. *No entanto, a Trabalhadora inseriu registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 11 de Setembro de 2006, 18 de Outubro de 2006, 12 de Janeiro de 2007 e 20 de Abril de 2007.*

1.15.3. *Nos mesmos termos a Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Veiga, em ..., tendo-lhe sido comunicado que aquela cliente não era objecto de quaisquer visitas da Trabalhadora desde 27 de Fevereiro de 2007 tendo, à data, sido visitada em conjunto com o Chefe Nacional de Vendas, Sr. ...*

1.15.3.1. *No entanto, a Trabalhadora realizou registos de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 02 de Maio de 2007.*

1.15.4. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Vaz, em ..., a qual afirmou que o último contacto com a ... havia ocorrido em 03 de Março de 2007, não por iniciativa da Trabalhadora, mas por ocasião de um fim-de-semana promocional organizado pela empresa, na Lousã.*

1.15.4.1. *No entanto, a Trabalhadora apresenta registo de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 02 de Maio de 2007.*

1.15.5. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Outeiro do Linho, em ..., a qual afirmou que a última visita efectuada pela Trabalhadora havia ocorrido em 26 de Janeiro de 2007.*

1.15.5.1. *No entanto, a Trabalhadora apresenta um registo de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 11 de Abril de 2007.*

1.15.6. *A Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Parente, em ..., tendo o Director da mesma, Dr. ... afirmado que a Trabalhadora o havia convidado em Março de 2007 para efectuar uma visita à Fábrica da Entidade Empregadora, sendo que não concretizou os termos de tal convite, nem voltou a contactá-lo após essa data, tendo aquele Director manifestado à Entidade Empregadora desagrado pela ausência de notícias e feed-back, designadamente após o convite que lhe havia sido dirigido.*

1.15.6.1. *Em concreto no que diz respeito a este cliente, e apesar do supra exposto, a Trabalhadora apresenta registos de actividades no sistema Teams correspondentes a visitas a esta farmácia nos dias 10 de Abril e 11 de Maio de 2007.*

1.15.7. *Finalmente, a Entidade Empregadora contactou a cliente Farmácia Rebordões, em ..., tendo sido confirmado por esta cliente não ser visitada desde o dia 27 de Fevereiro de 2007.*

1.15.7.1. *No entanto, a trabalhadora apresenta registos de actividades no sistema Teams correspondentes a uma visita a esta farmácia no dia 21 de Maio de 2007.*

1.15.8. *A empresa acusa a trabalhadora arguida de ter registado estas visitas àquelas farmácias no sistema informático da Entidade Empregadora e nunca as ter realizado efectivamente.*

1.16. *Ao incumprir com as funções que lhe estão confiadas, a Trabalhadora veio pôr em causa a subsistência da presença da Entidade Empregadora na região geográfica onde aquela actuava.*

1.16.1. *Com efeito, todos os clientes acima referidos são importantes clientes da Entidade Empregadora, responsáveis por número significativo de encomendas, pelo que o comportamento da Trabalhadora implicou um duplo prejuízo, consubstanciado na perda de vendas efectivas que deveriam ter sido realizadas, e também um dano de imagem junto daqueles clientes que não poderá ser reparado, e terá consequências gravíssimas em termos de subsistência no mercado farmacêutico naqueles concelhos, pelo que, ao falsear o lançamento das suas actividades, conforme descrito supra, a Arguida, para além de agir em claríssima má-fé, pôs em causa os interesses da*

- 1.16.2.** *Para além de enganar claramente a Entidade Empregadora minando assim em absoluto e definitivamente a relação de confiança existente, pretendeu a Arguida criar uma aparência de normalidade no exercício das suas funções, que claramente não correspondia à realidade.*
- 1.16.3.** *A presente relação laboral existente entre a Entidade Empregadora e a Trabalhadora tem por base, necessária e inevitavelmente, um princípio de confiança máxima sem o qual não é possível a mesma subsistir.*
- 1.16.4.** *Os factos descritos, caso venham a ser provados, representam uma violação muito grave dos deveres da Trabalhadora, conforme os mesmos se encontram previstos nas alíneas b), c), d) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.*
- 1.16.5.** *A Trabalhadora agiu de livre vontade e conscientemente em detrimento do património da Entidade Empregadora e da sua reputação no mercado em que actua. E, o seu comportamento terá tido como consequência um prejuízo patrimonial efectivo muito elevado à Entidade Empregadora, sem prejuízo dos enormes danos de confiança na equipa de trabalho e no seu relacionamento comercial futuro com os seus clientes.*
- 1.16.6.** *A provarem-se os comportamentos imputados à Trabalhadora, considerando a extrema gravidade dos mesmos, qualquer um deles será só por si fundamento para romper de forma absoluta a relação de confiança subjacente ao respectivo contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral existente.*
- 1.17.** *A empresa conclui que a conduta do Trabalhador, atento o disposto no número 1 e nas alíneas a), d), e), f) e g) do número 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constituirá justa causa de despedimento.*
- 1.18.** *Na resposta à nota de culpa (fls. 53 a 63), a trabalhadora arguida nega todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, invocando em sua defesa a caducidade da acção disciplinar e a falta de fundamentação dos factos descritos na nota de culpa.*

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.** Relativamente à questão prévia da caducidade da acção disciplinar alegada pela trabalhadora arguida, afigura-se incerta a verificação dessa caducidade, uma vez que estão em causa factos, cujo conhecimento, por parte da empresa, poderia não ser imediato, como, por exemplo, os que se relacionam com as visitas às farmácias.
- 2.4.** Resta-nos verificar a prova dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida:
- 2.4.1.** No que respeita à falta de lançamento no sistema informático dos relatórios diários a que se referem os pontos 1.4. a 1.7., não se considera provado que o referido incumprimento se ficasse a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à sua falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, em

virtude dos problemas ocorridos com o seu computador pessoal, entre Março e Maio de 2007.

- 2.4.2.** Relativamente ao processamento diário das encomendas geradas pelas farmácias da área geográfica da trabalhadora arguida a que se referem os pontos 1.8. a 1.9.1., que a trabalhadora arguida admite ter havido algum atraso ou até ter faltado o processamento de uma nota de encomenda, também não se considera provado que esses factos se ficassem a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à sua falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, em virtude dos problemas ocorridos com o seu computador pessoal, entre Março e Maio de 2007.
- 2.4.3.** Quanto à ausência da arguida à reunião marcada para o dia 01.06.2007, convocada por *e-mail* no dia anterior, citada no ponto 1.10., também não se considera provado que tal facto se ficasse a dever a desobediência às ordens e instruções dos superiores hierárquicos da trabalhadora arguida ou à falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, de tal forma grave, que tornasse praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.4.4.** No que concerne à elaboração do plano de trabalhos relativo ao 3.º trimestre de 2007, referido nos pontos 1.11. e 1.11.1., não se considera provado que a trabalhadora arguida não o tivesse elaborado.
- 2.4.5.** No respeitante às faltas ao trabalho da arguida, mencionadas nos pontos 1.12. a 1.12.3., encontram-se as mesmas justificadas através dos respectivos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, conforme fls. 20 e 21 do presente processo disciplinar.
- 2.4.5.1.** No que se refere ao alegado não comparecimento nos serviços da Segurança Social na data indicada e à não justificação posterior da respectiva falta de comparência, por parte da trabalhadora arguida, a empresa não apresentou prova de que a trabalhadora tivesse recebido a convocatória da Segurança Social, para que uma vez comprovada, se pudesse ajuizar da eventual oposição à fiscalização de modo a poderem considerar-se injustificadas as faltas dadas por aquela entre 13 de Junho e 26 de Junho de 2007, nos termos do n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho, passíveis de despedimento com justa causa, desde que verificados os requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do referido Código.

- 2.4.6.** Quanto ao não atendimento das chamadas dos colegas, nomeadamente da equipa de informação médica e à não retribuição das mesmas, por parte da trabalhadora arguida, referidos nos pontos 1.14. e 1.14.1., apesar de tal situação poder ter ocorrido, não se considera provado que tais factos se ficassem a dever a uma falta de zelo e diligência na realização do seu trabalho, de tal forma grave, que tornasse praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.4.7.** Relativamente às queixas das farmácias contra a trabalhadora arguida, referidas nos pontos 1.13., 1.15.1., 1.15.1.1., 1.15.2., 1.15.3., 1.15.4., 1.15.5., 1.15.6. e 1.15.7., considera-se que a não existência de qualquer depoimento dos proprietários, dos directores técnicos ou de outros trabalhadores das aludidas farmácias, habilitados para o efeito, faz com que os depoimentos dos colegas e superiores hierárquicos da arguida não constituam prova suficiente dos referidos factos constantes da nota de culpa.
- 2.4.7.1.** É de salientar que, segundo a nota de culpa, a Directora Técnica da Farmácia Oliveira, não tendo conseguido contactar a trabalhadora arguida, começou *a efectuar as suas encomendas ao trabalhador ...*, e, no seu depoimento de fls 74 a 77, este Delegado de Informação Médica, referindo-se à aludida Farmácia, não relatou este facto.
- 2.4.8.** Também não se consideram provadas as alegadas falsas declarações da trabalhadora arguida relativamente às visitas às farmácias, mencionadas nos pontos 1.15., 1.15.1.2., 1.15.2.1., 1.15.3.1., 1.15.4.1., 1.15.5.1., 1.15.6.1., 1.15.7.1. e 1.15.8. uma vez que, não foi apresentado qualquer depoimento nesse sentido dos proprietários, dos directores técnicos ou de outros trabalhadores das referidas farmácias e porque os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa demonstram não ter conhecimento directo da situação, o que é perfeitamente natural, dadas as funções que desempenham nessa empresa.
- 2.5.** Assim, face ao que antecede, considera-se que não se lograram provar, em termos suficientes e em sede de processo disciplinar, os factos de que é acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, pelo que se entende 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 referida trabalhadora.

2.6. Acresce o facto de se verificar a caducidade do direito de aplicar a sanção, nos termos do n.º 1 do artigo 415.º do Código do Trabalho, em virtude de terem decorrido mais de 30 dias entre 20.09.2007, data da conclusão das diligências probatórias, e 30.10.2007, data da solicitação do presente parecer, que, uma vez pedido dentro do citado prazo, constituiria causa impeditiva da referida caducidade.

2.6.1. No que concerne aos registos de actividades realizadas pela trabalhadora arguida no *Teams*, entre 1 de Janeiro e 16 de Abril de 2007, tendo os mesmos sido juntos ao presente processo disciplinar, em 09.10.2007, sem qualquer justificação, considera-se que o foram após a conclusão das diligências probatórias, em 20.09.2007, nos termos do n.º 3 do artigo 414.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2007**