

PARECER N.º 128/CITE/2008

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 559 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 21.11.2008, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, 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. Datada de 15.10.2008, a nota de culpa (fls. 17 a 28) apresentada pela entidade empregadora à trabalhadora arguida refere o seguinte:
 - 1.2.1. A trabalhadora arguida exerce *funções de escriturária de 2.ª, nas instalações da empresa, desde 1 de Março de 2006, com o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 8.30 às 18.00 horas, com intervalo para almoço das 12.30 às 14.00 horas.*
 - 1.2.2. *Era função da trabalhadora, que reside em ..., receber directamente toda a correspondência enviada e recepcionada para a sua entidade patronal nas suas instalações sitas em ..., com a obrigação de, posteriormente e no dia seguinte, as entregar nas instalações da empresa ..., S.A., onde se encontrava a tempo inteiro a gerência da sua entidade patronal.*
 - 1.2.2.1. *A referida empresa ..., S.A., é uma empresa líder/mãe de um grupo de empresas de que faz parte a empresa ..., L.^{da}, entidade patronal da aqui arguida.*
 - 1.2.3. *A entidade patronal da arguida colocou à sua disposição um veículo automóvel, para as deslocações profissionais, nomeadamente, a sua deslocação diária desde ... até*

- 1.2.4.** *Acontece que a trabalhadora arguida encontra-se de baixa médica, por gravidez de risco, desde 17 de Julho do corrente ano, devendo prolongar-se até ao momento do parto, o que levou a que os serviços por si prestados tivessem que ser efectuados por outros trabalhadores da empresa, nomeadamente, a abertura de correspondência.*
- 1.2.5.** *Desde os inícios de Setembro, a trabalhadora ... (colega da trabalhadora arguida) começou a abrir diversa correspondência endereçada à empresa ... que provinha do Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, IP.*
- 1.2.5.1.** *Tais notificações davam conta que o veículo automóvel que estava adstrito, unicamente, à trabalhadora arguida para as deslocações em serviço e prestação das suas funções, havia transposto por inúmeras vezes, em auto-estradas, a barreira de portagem através da via reservada a aderentes da via verde para cobrança de portagens, sem que o veículo em causa se encontrasse associado ao respectivo sistema.*
- 1.2.5.2.** *Tal facto causou, como vem causando, grandes e sérios prejuízos patrimoniais à entidade patronal da arguida, a empresa ..., L.^{da}, causados culposa e dolosamente pela arguida, pois são reclamadas à empresa avultadas coimas pelas referidas infracções.*
- 1.2.5.3.** *A empresa refere que no momento em que foi atribuído o referido veículo à trabalhadora arguida, a gerência da sua entidade patronal informou que tal veículo não possuía o dispositivo da Via Verde, pelo que, mensalmente eram pagas à trabalhadora arguida todas as quantias devidas pelo custo das deslocações profissionais efectuadas, onde se incluíam o valor das portagens.*
- 1.2.5.4.** *A trabalhadora arguida sabia que era sua obrigação pedir mensalmente à entidade patronal o pagamento de todas as taxas de portagem que (esta) se via obrigada a liquidar no exercício do seu trabalho, mas mesmo recebendo a quantia por todas as deslocações efectuadas em serviço, a trabalhadora arguida continuava, à revelia da sua entidade patronal, a transpor a barreira da via verde em diversas auto-estradas, sem o dispositivo adequado.*
- 1.2.6.** *A entidade empregadora já recebeu do Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, I.P., 94 notificações dos respectivos autos de notícia das contra-ordenações correspondentes às infracções praticadas pela trabalhadora arguida com o veículo automóvel da empresa,*

que lhe foi atribuído por esta, para deslocações profissionais, cujo *valor das coimas imputado à empresa ...*, L.^{da}, *ascende ao montante de €9.172.30.*

- 1.2.7. A entidade empregadora refere que a trabalhadora arguida *nunca comunicou o que quer que fosse à gerência da empresa, relativamente às infracções que praticou na condução do veículo, que lhe estava adstrito, ao transpor a barreira da portagem na zona da via verde, sem o dispositivo adequado, e que, retinha, ocultava e ficava para si com as notificações que eram enviadas pelas várias concessionárias de auto-estradas, que imputavam à empresa o pagamento do valor máximo da portagem transposta, inviabilizando assim, a possibilidade desta efectuar o pagamento voluntário da coima, pelo mínimo reduzido de 50%.*
- 1.2.8. A entidade empregadora acusa ainda a trabalhadora arguida de, desde inícios de Setembro deste ano, ter recebido *diversas reclamações de vários fornecedores e clientes da empresa, que reclamavam a falta de qualquer feedback da empresa quanto a pedidos de orçamento enviados e assistência a máquinas, pois a arguida, na maior negligência, simplesmente não entregava toda a correspondência da empresa que diariamente lhe era entregue, e principalmente a referente às contra-ordenações supra-referidas, essas, porque a comprometiam.*
- 1.2.8.1. *A entidade patronal constatou que na zona da recepção por debaixo do computador, onde a arguida prestava trabalho, nomeadamente nas gavetas da sua secretária, encontrava-se diversa correspondência, alguma com bastante tempo, que nunca foi entregue pela arguida.*
- 1.2.9. A entidade empregadora conclui que *a arguida violou os deveres de lealdade e respeito para com a entidade patronal ao usar o veículo, que lhe foi atribuído pela empresa para deslocações profissionais, em deslocações pessoais.*
- 1.2.9.1. *A arguida com tais atitudes violou séria e gravemente os seus deveres para com a entidade patronal, designadamente de obediência às ordens por esta emitidas, de lealdade e causando avultados prejuízos de carácter económico à sua entidade patronal, que deixou de ter qualquer confiança na trabalhadora, não havendo qualquer condição da trabalhadora continuar a prestar trabalho para a empresa.*
- 1.2.9.2. *Além dos aludidos prejuízos patrimoniais, a trabalhadora arguida colocou, assim, em causa o bom nome, a imagem, a reputação e a seriedade da empresa, o que acarretou*

a perda de clientes à entidade patronal, tendo em conta um mercado de concorrência tão feroz, onde a falta de execução de orçamento implica desde logo o pedido de fornecimento do mesmo material a outra empresa.

1.2.9.3. Acrescenta, ainda, a entidade empregadora que *o comportamento da arguida contraria o disposto nas alíneas a), c), d), e), f) e g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e integra a previsão do disposto na alínea f) do artigo 366.º do mesmo Código e que é de tal forma grave e culposo, nomeadamente, atendendo às suas consequências, que torna-se absolutamente impossível a subsistência da relação de trabalho, existido justa causa de despedimento da arguida.*

1.3. A trabalhadora arguida foi notificada, pessoalmente, da nota de culpa, em 30.10.2008, não constando do presente processo disciplinar qualquer resposta.

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.** Ora, a entidade empregadora acusou a trabalhadora arguida de ter transposto, inúmeras vezes, a barreira da via verde em diversas auto-estradas, sabendo que o veículo automóvel que lhe foi atribuído pela empresa não possuía o dispositivo adequado, de, por isso, ter causado um elevado prejuízo à empresa com o pagamento das respectivas coimas, de ter usado o referido veículo para fins particulares, quando apenas se destinava a deslocações profissionais e de não ter entregue diversa correspondência à sua entidade empregadora, nomeadamente, as citadas notificações de contra-ordenações, conforme era sua obrigação diária.
- 2.3.1.** Como prova das citadas acusações, a entidade empregadora apresentou o depoimento de quatro testemunhas (fls.3 a 13) que declararam ter conhecimento directo dos factos de que é acusada a trabalhadora arguida, bem como cópias das notificações das aludidas contra-ordenações (fls.30 a 155).
- 2.4.** Os comportamentos da trabalhadora arguida são culposos, porque revelam uma vontade consciente por parte desta de faltar ao respeito, de não guardar lealdade e de não cumprir as ordens e instruções da sua entidade empregadora e de realizar o seu trabalho com negligência, prejudicando gravemente a empresa e pondo em causa o seu bom nome, imagem e reputação, violando, assim, os deveres a que está obrigada, nos termos das alíneas *a), c), d), e), f) e g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Os referidos comportamentos da trabalhadora arguida são graves, porque prejudicaram em grande medida a entidade empregadora, fazendo, nomeadamente, com que esta fosse condenada a pagar várias dezenas de coimas, quebrando, assim, a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.
- 2.6.** Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2008**