

PARECER N.º 89/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 490 – DG/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 24 de Junho de 2010, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., na ..., S.A., com a categoria profissional de rececionista.
- 1.2. Em 1 de Julho de 2010, a CITE recebeu da entidade empregadora cópia dos documentos que integram o processo disciplinar, designadamente:
 - Participação disciplinar, assinada pela assistente administrativa da entidade empregadora, datada de 1 de Março de 2010;
 - Contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado entre a trabalhadora, ora arguida, e a empresa ..., Lda, que veio a ceder a sua posição contratual à ora entidade empregadora, e arguente, datado de 2 de Maio de 2006;
 - Extracto das marcações de ponto da trabalhadora, realizadas entre 1 de Janeiro de 2010 e 28 de Fevereiro de 2010;
 - Autos de declarações de três testemunhas, a saber, da directora administrativa da arguente; do director financeiro da arguente e do engenheiro têxtil da arguente, datados de 29 de Março de 2010;
 - Nota de culpa, datada de 21 de Abril de 2010, recebida pela trabalhadora em 30 de Abril de 2010;
 - Resposta à nota de culpa, acompanhada de registos e declarações de presença da arguida em consultas médicas;

- Carta da entidade empregadora à arguida informando sobre a marcação da audição de testemunhas para dia 27 de Maio de 2010.

1.3. Da nota de culpa, consta o seguinte:

1.3.1. A arguida é trabalhadora da empresa e exerce funções de rececionista, de 2.^a a 6.^a feira, das 8h às 12h e das 14h às 18h;

1.3.2. *A central telefónica da empresa é actual, (...) pode receber, simultaneamente, dez chamadas do exterior;*

1.3.3. *(...) a telefonista em situações de entrada de um maior número de chamadas em simultâneo, deverá colocar algumas delas em espera, (...). Este sistema telefónico, assim operacional, permite que o telefone da empresa nunca evidencie o sinal de interrompido (...);*

1.3.4. *A central telefónica permite ainda que a administradora da empresa, (...), quando visualize uma chamada a receber no seu telemóvel, sobretudo de números de telefone que desconhece ou não identificados, quer esteja em Portugal quer se encontre no estrangeiro, sejam por ela reencaminhados para a central telefónica da empresa, sendo atendidas pela telefonista que ou anota o recado ou faz novo reencaminhamento da chamada para o telemóvel da administradora, além de que a central telefónica é muito funcional, havendo diversos funcionários que dispõem de telefones directos para não haver eventual sobrecarga;*

1.3.5. *A arguida sempre demorou bastante tempo a atender os telefonemas que a empresa recebia do exterior, sendo que muitas das chamadas não as atendia, ou porque não se encontrava junto da central ou porque ainda não tinha libertado as linhas telefónicas, por não ter colocado as chamadas em linha de espera, o que lhe permitiria atender outras e depois recuperar aquelas, e dessa forma atender todas as chamadas do exterior e reencaminhá-las;*

- 1.3.6.** *Pelo que, conseqüentemente, e frequentemente, clientes, fornecedores, agentes, os funcionários dos advogados da empresa, os colaboradores da contabilidade e muitas outras pessoas não conseguem contactar por telefone a empresa, ou esta (telefonista) demora muito tempo a atender os telefonemas;*
- 1.3.7.** *As pessoas que, assim, não conseguem o contacto telefónico, são obrigadas, quando a situação o exige, a contactar a empresa através do telemóvel e e-mail, inclusivamente, a própria Administração e os Directores da empresa muitas das vezes telefonam directamente para os departamentos, designadamente, no dia 04/02/2010, pelas 11:00 horas, no dia 29/01/2010, pelas 15:00 horas o (...) Director Financeiro da empresa telefonou, insistentemente para a empresa e não foi atendido pela recepção, isto é, pela arguida;*
- 1.3.8.** *A empresa tem vindo a receber muitas queixas quanto ao atendimento, ou da falta dele, pois a empresa (telefonista) demora muito tempo a atender os telefonemas ou mesmo não os atende;*
- 1.3.9.** *A empresa trabalha praticamente em exclusivo para o Grupo ... e tem recebido queixas (de compradores);*
- 1.3.10.** *Esta situação vem-se agravando desde o início deste ano;*
- 1.3.11.** *Uma outra função que, sobretudo e também desde o início do presente ano, a arguida veio a deixar de fazer e ultimamente não o fazia mesmo, era o registo das chamadas, principalmente das que eram recebidas na central, contrariando ordens expressas da administradora;*
- 1.3.12.** *Chamada à atenção pela assistente administrativa da empresa, (...), por diversas vezes, designadamente nos dias 15/01/2010, pelas 11 horas, 27/01/2010 pelas 15 horas e 05/02 pelas 11 horas, de que era essencial fazer o registo das chamadas e de que tal situação não*

poderia continuar, a arguida respondeu: “Faço o que posso! Não consigo atender o telefone e escrever ao mesmo tempo! Paciência”;

1.3.13. *A arguida nunca cumpria o horário de entrada na empresa, principalmente na parte da manhã, o que também se agravou a partir do início deste ano, bem como faltava bastante, às vezes sem avisar a empresa e nem sempre apresentava justificção:*

- Dias 4, 6, 7, 8, 12, 13, 19, 22, 27, 28 e 29 de Janeiro de 2010 e 4, 5, 8 e 9 de Fevereiro de 2010, a trabalhadora chegou atrasada, no período da manhã, entre 8 e 20 minutos.*
- Dia 05/01/2010, faltou da parte da manhã;*
- Dia 11/01/2010, entrou às 08:13, tendo saído de seguida sem avisar ou apresentar justificção;*
- Dia 14/01/2010, entrou às 08:20 e da parte da tarde entrou ao serviço mais tarde, sem avisar e sem apresentar justificção, não tendo sido possível, contudo, apurar a hora certa, na medida em que não fez o registo digital da sua entrada;*
- Dia 18/01/2010, entrou às 08:09, faltando sem avisar ou justificar das 17:00 às 18:00;*
- Dia 20/01/2010, entrou às 08:18, e da parte da tarde entrou ao serviço mais tarde, sem avisar e sem apresentar justificção, não tendo sido possível, contudo, apurar a hora certa, na medida em que não fez o registo digital da sua entrada;*
- Dia 21/01/2010, entrou às 08:14; faltando sem avisar ou justificar das 11:00 às 12:00;*
- Dia 25/01/2010, entrou às 08:12, saindo pelas 10:00 e da parte da tarde entrou ao serviço mais tarde, sem avisar e sem apresentar justificção, não tendo sido possível, contudo, apurar a hora certa, na medida em que não fez o registo digital da sua entrada;*
- Dia 26/01/2010, entrou às 08:09 e da parte da tarde saiu poucos minutos após ter entrado ao serviço não mais aparecendo. Não avisou ou apresentou justificção.*
- Dia 01/02/2010, entrou às 08:16, saindo pouco tempo depois, apenas regressando da parte da tarde, sem avisar ou justificar a falta;*

- Dia 01/02/2010, entrou às 08:16, saiu às 9:30, sem avisar e justificar a falta;
- Dia 02/02/2010, entrou às 08:11, faltou a parte da tarde, sem avisar e justificar a falta;
- Dia 01/03/2010, entrou às 08:03, da parte da tarde chegou às 16:30, não avisou mas trouxe justificação;
- Dia 10/02/2010, entrou às 08:15. De tarde entrou ao serviço às 16:45 sem avisar ou justificar a falta;
- Dia 11/02/2010, entrou às 8:19, saindo cerca das 10 horas e não voltou ao trabalho apresentando posteriormente baixa médica a incluir também este dia;

1.3.14. *Por várias vezes a administradora solicitou à arguida que avisasse com a antecedência possível quando iria faltar ao trabalho ou quando se atrasasse (a não ser em casos de manifesta impossibilidade) para organizar o serviço e colocar na recepção outra funcionária;*

1.3.15. *A arguida para além de não cumprir o horário de entrada, principalmente de manhã, entrava na empresa e dirigia-se sempre para o bar onde permanecia cerca de 15 a 30 minutos, descurando as suas funções, deixando a recepção da empresa sem ninguém;*

1.3.16. *Para além desta atitude logo ao entrar ao serviço, também durante o período de trabalho a arguida ausentava-se bastantes vezes da recepção da empresa, deixando-a sozinha, para se deslocar ao bar ou à casa de banho no 1.º andar, quando existia uma no rés-do-chão, onde se encontrava;*

1.3.17. *No dia 27/01/2010 e no dia 05/01/2010, pelas 10:00 o (director financeiro) entrou na empresa e não estava lá ninguém; foi encontrar a arguida no 1.º andar, no bar, onde se encontrava há cerca de meia hora, tomando café ou chá;*

1.3.18. *No dia 05/01/2010 o (director financeiro) disse à arguida que não podia*

continuar com este procedimento, havia pessoas na recepção para atender, o telefone para atender, que não a podia assim deixar sozinha, sem sequer avisar alguém; ao que a arguida respondeu: "Tenho o portátil comigo, não há problema. As pessoas que esperem";

- 1.3.19.** *Por vezes, durante estes primeiros meses do ano, mas em datas que não é possível concretizar, por terem sido várias as ocasiões que à pergunta, feita pelos Directores da empresa e pela própria Administração: "Onde estava ... que deixou a recepção sozinha?" ou "Porque não atendeu o telefone?", ela respondia: "Fui à casa de banho", quando, ao invés, tinha ido ao bar, ou tinha saído sem avisar;*
- 1.3.20.** *Uma dessas vezes em Janeiro/2010, em dia que não é possível precisar e em resposta à (directora administrativa) a arguida respondeu: "Então não tenho direito a ir à casa de banho, se precisar de fazer xixi ponho um penico na recepção?";*
- 1.3.21.** *No dia 22/01/2010 a (directora administrativa) pediu à arguida para lhe trazer ao seu gabinete, no 1.º andar, um envelope que haviam deixado na recepção e ela recusou-se dizendo: "Eu não lho levo! Estão aí os manos, eles que desçam!";*
- 1.3.22.** *A arguida recusava-se sistematicamente a levar o que quer que fosse a alguém, incluindo seus superiores hierárquicos, assim como se recusa a executar qualquer outra função que não seja atender as pessoas na recepção e o telefone, nomeadamente ajudar a colar etiquetas nas ocasiões em que não tem que fazer.*
- 1.3.23.** *Por outro lado, lê revistas durante o período de trabalho e frequentemente, a arguida não faz as chamadas que lhe são pedidas e não anota os recados, ou esquece-se de os transmitir.*
- 1.3.24.** *A título de exemplo, no dia 12/01/2010 de manhã, a arguida recebeu um telefonema da Caixa Geral de Depósitos, para a (directora*

administrativa). Como esta se encontrava, na oportunidade, com outra chamada, da C.G.D. pediram à arguida que lhe desse o recado para que aquela lhes devolvesse a chamada, pois era urgente.

- 1.3.25.** *A arguida não deu este recado – que sabia ser importante – à (directora administrativa). No dia 14/01/2010 da C.G.D. voltaram a telefonar para a empresa e, tendo falado com a (referida directora administrativa) questionaram-na porque não lhes tinha ela devolvido a chamada, uma vez que o interesse até era da empresa;*
- 1.3.26.** *Da C.G.D. tinham telefonado por causa de uma transferência urgente que a empresa esteve à espera que fosse feita para Espanha e aquela instituição bancária tinha telefonado a pedir o nome do Banco, pois apenas tinham o IBAN que era insuficiente para que a operação fosse efectuada. A operação foi, assim, efectuada com atraso, tendo a empresa ficado numa situação muito embaraçosa e difícil, devido à irresponsabilidade profissional exclusiva da arguida;*
- 1.3.27.** *Em Janeiro do corrente ano, mas em dia que também não foi possível apurar, a arguida atendeu na recepção a ... “...” – um dos melhores fornecedores da empresa – que vinha falar com a Comercial que está com a cliente “...”, (...);*
- 1.3.28.** *A arguida ao ver aquela Comercial entrar na recepção, dirigindo-se a ela proferiu a seguinte expressão: "A Sra. não tem mais nada que fazer se não vir para aqui?"*
- 1.3.29.** *Este comportamento da arguida causa embaraços, transtornos no trabalho, prejuízos à empresa, nomeadamente no que concerne à sua muito boa imagem no mercado, pois está a perder tal imagem devido à conduta da sua telefonista que acaba por ser o seu cartão de apresentação, quer perante os seus fornecedores, clientes (principalmente perante a ...) e todos os seus prestadores de serviços e colaboradores, tudo para além do óbvio mau ambiente interno de*

trabalho que se está criando;

- 1.3.30.** *No dia 11/02/2010, a administradora da empresa (...) rejeitou três chamadas no seu telemóvel, por desconhecer os números, pensando que a arguida na recepção da empresa as iria atender, as reencaminhar para ela, ou ficar com o recado;*
- 1.3.31.** *Como não recebia da arguida qualquer comunicação, telefonou-lhe questionando-a sobre o teor das chamadas, ao que ela respondeu: “Não recebi nenhuma chamada vinda do seu telemóvel”, ao que a administradora respondeu ser impossível. A arguida então disse: “Talvez fosse porque estava a receber muitas chamadas para passar e não estava a conseguir atender todas as chamadas”. A administradora da empresa disse-lhe: “Situações destas não podem acontecer numa empresa com a nossa imagem no mercado”, referiu-lhe o exemplo do grupo ... que é um “mundo” comparado com a “...” e que tinha apenas três telefonistas e que ninguém ficava sem ser atendido ou sequer faziam esperar as pessoas pelo reencaminhamento das chamadas, ao que a arguida ripostou em tom alterado: “Isso é falso! E eu faço o melhor que posso!”. A (administradora da empresa) respondeu: “Não pode ser assim ...! Esse seu melhor pode ser melhor, como sabe, e a empresa precisa, basta estar atenta ao seu trabalho”, ao que a arguida respondeu em tom alterado e desafiador: “Pode sim. Eu faço o melhor que posso! A administradora disse-lhe: “... não me deve falar nesse tom, não estou a gostar. Quando eu chegar à empresa vamos conversar”;*
- 1.3.32.** *Acto seguido a arguida deslocou-se ao 1.º andar e dirigindo-se ao (engenheiro têxtil da empresa), disse-lhe que tinha discutido com a (administradora), que não aguentava tanta pressão e que se ia embora. O engenheiro ainda tentou dissuadi-la, mas ela foi peremptória, afirmando que se ia embora, para a baixa.*
- 1.3.33.** *De seguida falou com a (directora administrativa) a quem disse que se*

ia embora, mas que não tinha coragem de ligar à (administradora) para a informar. Quando a (administradora) chegou já a arguida tinha ido embora;

- 1.3.34.** *A arguida sempre foi uma pessoa que se revelou muito pouco interessada ou empenhada pelo cumprimento das suas funções e indisciplinada, criando sistematicamente problemas no que diz respeito ao normal desenvolvimento do trabalho;*
- 1.3.35.** *A arguida viola sistematicamente o dever de diligência devida e de interesse pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho que lhe está afecto, dever esse a que está contratualmente obrigada e que deve nortear as relações laborais;*
- 1.3.36.** *A Administradora da empresa já por inúmeras vezes havia chamado à atenção e repreendido verbalmente a arguida a respeito do seu mau desempenho no trabalho, tanto mais, porque as queixas quer vindas do interior da empresa, quer, e principalmente, as que vinham do exterior da empresa eram cada vez mais, sendo certo que a arguida fez tábua rasa de tais repreensões;*
- 1.3.37.** *O comportamento adoptado pela trabalhadora arguida revela irresponsabilidade e negligência muito grave ou foi mesmo conscientemente praticado sendo, pois, a sua actuação nitidamente culposa;*
- 1.3.38.** *Pelo exposto foram, pela arguida, violados os deveres profissionais cuja observância estava por lei obrigada nos termos previstos nos artigos 128.º, n.º 1, alíneas a), b), e), g) e h), e n.º 2 do Código do Trabalho e integra a previsão do disposto no artigo 351.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a), d), e), g) e m) do mesmo diploma legal;*
- 1.3.39.** *Notifique-se a arguida de que dispõe do prazo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos que considerar relevantes, bem como*

para exercer os demais direitos previstos na lei, ficando desde já ciente de que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento.

1.4. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora contra-alegou nos termos seguintes:

1.4.1. *Questões prévias*

Em meados de Dezembro de 2009, a arguida/respondente comunicou à entidade patronal que se encontrava grávida.

1.4.2. *Caducidade do procedimento disciplinar*

a) O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes ao conhecimento das alegadas infracções;

b) De acordo com o teor da nota de culpa, as invocadas infracções foram conhecidas da entidade patronal imediatamente à sua prática;

c) A última infracção descrita ter-se-á passado no dia 11 de Fevereiro de 2010;

d) A nota de culpa está datada de 23/04/2010;

e) A caducidade do procedimento disciplinar que se invoca com as legais consequências.

1.4.3. *A arguida foi admitida, em Junho de 2006, para trabalhar no mesmo local, com as mesmas tarefas, com a mesma organização e as mesmas pessoas, numa empresa que cedeu a sua posição contratual à actual entidade patronal;*

1.4.4. *Desde a data da sua admissão não teve a arguida qualquer reparo negativo no desempenho da sua actividade profissional.*

1.4.5. *Este processo disciplinar só surge por causa da situação em que se encontra a arguida/respondente: grávida de risco; de outra forma, nem existiria.*

- 1.4.6. *São falsos os factos constantes na nota de culpa que se encontram descritos nos artigos (4.º a 14.º e 16.º a 50.º).*
- 1.4.7. *Não é verdadeiro que a central telefónica é muito funcional.*
- 1.4.8. *A arguida só pode atender uma chamada de cada vez; as outras que entretanto vão chegando vão para a lista de espera.*
- 1.4.9. *A arguida está absolutamente impedida de atender outros telefonemas enquanto não for “libertada” pelas pessoas a quem tenta passar as chamadas.*
- 1.4.10. *Pelo que o seu desempenho depende do número de chamadas que afluem simultaneamente à central; da rapidez com que as chamadas reencaminhadas são atendidas pelos destinatários.*
- 1.4.11. *À arguida não podem ser pedidas responsabilidades quando, no processo de reencaminhamento das chamadas, os destinatários demoram muito tempo a atender o telefone. E esse facto era de verificação recorrente.*
- 1.4.12. *Por outro lado, assinale-se a contradição: a arguida só pode colocar as chamadas em linha de espera depois de as atender; se não as atender não existe linha de espera; existe pura e simplesmente não atendimento.*
- 1.4.13. *Pelo entendimento vertido no n.º 6 da nota de culpa, a arguida não podia passar nenhuma chamada, procedimento que exige a intervenção pessoal – sempre – da telefonista.*
- 1.4.14. *É aspecto relevante para a compreensão dos factos e da participação nos mesmos da arguida que fique fixado que todas as entradas das chamadas passam obrigatoriamente pela central.*

- 1.4.15.** *E que as saídas, não obstante haver telemóveis com saída autónoma e directa para o exterior, tem sido uso da empresa pedir à telefonista a ligação.*
- 1.4.16.** *A arguida mantém-se permanentemente no seu posto de trabalho com excepção das situações em que se tem de deslocar à casa de banho ou para tomar um café rápido no bar.*
- 1.4.17.** *Mesmo nestes locais fazia-se acompanhar do telefone portátil onde recebia uma chamada de cada vez.*
- 1.4.18.** *A arguida, apesar das chamadas serem registadas informaticamente através de um software próprio (optipoint), cumpriu as ordens de registo manual de todas as chamadas que entregou à assistente administrativa.*
- 1.4.19.** *Não houve qualquer alteração na rapidez e simpatia na recepção das chamadas desde a admissão da arguida/respondente.*
- 1.4.20.** *A arguida, no dia 15/01/2010, encontrava-se no Centro de Saúde (...) em consulta – o que serve para acentuar a falsidade da alegação constante no artigo 14.º da nota de culpa.*
- 1.4.21.** *A arguida sempre pautou a sua autuação, enquanto prestadora de trabalho para a entidade patronal, pela pontualidade.*
- 1.4.22.** *Se alguma vez houve algum atraso, nunca foi advertida por ninguém.*
- 1.4.23.** *A entidade patronal está a sustentar os atrasos que, a existirem, nunca deu qualquer importância, pelo relógio electrónico.*
- 1.4.24.** *Ora, o relógio electrónico está constantemente adiantado.*
- 1.4.25.** *No entanto, deveria o relógio assinalar as horas de saída para ficar*

registada a hora a que arguida/respondente saia do seu posto de trabalho;

- 1.4.26. É que, descontando o seu adiantamento, era numa hora muito para além do horário de saída.*
- 1.4.27. Por outro lado, havia muitos dias que a arguida entrava na empresa e mais saia; razão pela qual não existem registos de entrada na parte de tarde do horário de trabalho.*
- 1.4.28. Este facto acontecia nos dias de formação de Espanhol, formação ministrada na própria empresa no período de almoço.*
- 1.4.29. Nunca à arguida/respondente, nos quatro anos ininterruptos de trabalho, solicitaram qualquer justificação para um eventual ou mesmo ausência mais prolongada no local de trabalho.*
- 1.4.30. É falso o articulado no art.º 16 da nota de culpa. Só no dia 9 de Fevereiro de 2009, a (administradora da empresa) comunicou à arguida para a avisar pessoalmente.*
- 1.4.31. Os anteriores avisos e justificações, que sempre foram cumpridos, eram efectuados (às) superiores hierárquicas da arguida a quem tinha de dirigir a justificação dentro do âmbito organizacional da empresa.*
- 1.4.32. As afirmações contidas nos artigos 20.º, 21.º e 22.º são todas inventadas para perseguir a arguida.*
- 1.4.33. O que foi pedido (...) no dia 22/01/2010 à arguida foi um pacote de chicletes – nada mais.*
- 1.4.34. A entidade patronal não circunstancia os factos vertidos nos artigos 24.º e 25.º da nota de culpa.*

- 1.4.35.** *Diga-se que a arguida chegou a colar etiquetas e aparar linhas.*
- 1.4.36.** *Os factos alegados nos artigos 28.º, 29.º, 30.º, 31.º, 32.º da nota de culpa são ainda falsos; a (directora administrativa) está desde Outubro de 2009 apostada das relações com os bancos.*
- 1.4.37.** *Os factos constantes nos artigos 33.º, 34.º estão descontextualizados e estão matizados para parecerem uma ofensa – o que não foi; foi um cumprimento.*
- 1.4.38.** *Os factos dos artigos 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 40.º são falsos.*
- 1.4.39.** *Quando existe a recusa de atendimento de um telemóvel, a chamada é reencaminhada para a central; o emissor apercebe-se, com a alteração do tom de chamada, que o destinatário a recusou.*
- 1.4.40.** *Na maior parte das vezes desistem da chamada e desligam.*
- 1.4.41.** *A arguida continuar a sustentar que não recebeu qualquer chamada com origem ou reenviada do telemóvel da (administradora da empresa).*
- 1.4.42.** *O que se passou no dia 11/02/2010 foi um conjunto de ameaças proferidas pela administradora (...), dizendo, em suma, à arguida que já tinha uma pessoa para o lugar dela (arguida).*
- 1.4.43.** *A arguida foi para a baixa porque a médica a obrigou atento o seu estado – gravidez de risco.*
- 1.4.44.** *Facto do conhecimento da entidade patronal.*
- 1.4.45.** *Nunca a arguida foi repreendida pelo seu comportamento; razão por que estranho este processo disciplinar.*

- 1.5. A trabalhadora juntou à resposta à nota de culpa *justificações de faltas, entregues oportunamente*.
- 1.6. A trabalhadora requereu a inquirição de duas testemunhas que, tal como a arguida, não compareceram no dia agendado para a audição, não obstante a entidade empregadora ter notificado devidamente a arguida.
- 1.7. Do processo remetido à CITE, consta um documento apresentado pela entidade empregadora como nota de punição, datado de 18 de Junho de 2010.

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, referindo o n.º 2 que, no caso de despedimento de uma trabalhadora especialmente protegida, deve o empregador justificar devidamente tal medida por escrito.
- 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 Europeias¹ que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do

¹ Ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00.

artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

2.4. Cumprindo o desígnio da norma comunitária, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental², nomeadamente ao consignar que o despedimento das/os referidas/os trabalhadoras/es, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa.

2.5. Assim, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto que lhes seja imputável presume-se feito sem justa causa.

Desta forma, e por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, compete à CITE emitir o referido parecer, pelo que se torna necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configurara uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.6. Importa ainda salientar que, no termos da alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe, *Fundamentos gerais da ilicitude de despedimento, (...) o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial. Em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e*

² Considerando 27. e artigo 16.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

mulheres.

- 2.7.** Dispõe o n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho que constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e acrescenta o n.º 3 que na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Ora, de acordo com a nota de culpa, a trabalhadora é acusada da violação dos deveres previstos nas alíneas a), b), e), g) e h) do n.º 1, e n.º 2 do artigo 128.º do Código do Trabalho, ou seja, os deveres de *respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade; de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias, respeitando tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos; de velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e o de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. (...), em resumo, por:*

- Ao longo dos meses de Janeiro e de Fevereiro de 2010 se ter atrasado a entrar no seu local de trabalho, entre 8 e 20 minutos, no período da manhã;
- Alegadamente, se ter ausentado ou faltado sem comunicar previamente, algumas das vezes não tendo apresentado justificação;
- Não atender atempadamente as chamadas telefónicas efectuadas para a central telefónica que funciona sob a sua responsabilidade;

- Nem sempre efectuar o registo manual das chamadas telefónicas;
- Nem sempre passar ao destinatário os recados deixados por quem telefona para a empresa;
- Se demorar quando se desloca à casa de banho ou para tomar café.

2.8. No caso em análise, conclui a entidade empregadora que o *comportamento da trabalhadora arguida revela irresponsabilidade e negligência muito grave ou foi mesmo conscientemente praticado, sendo pois, a sua actuação, nitidamente culposa*, integrando o disposto nos n.º 1 e nas alíneas a), d), e) g) e m) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho.

2.9. Ao analisar o processo *sub judice*, verifica-se o seguinte:

2.9.1. Relativamente:

- aos atrasos e às alegadas ausências da trabalhadora, a mesma salienta que, até 9 de Fevereiro de 2010, e ao longo dos quatro anos de trabalho, nunca lhe foi solicitada qualquer justificação. Contudo, afirma sempre ter cumprido tal obrigação, cabendo às suas superiores hierárquicas dirigir as justificações dentro do âmbito organizacional da empresa. Por outro lado, refere ainda que, para além de o relógio de ponto se encontrar frequentemente adiantado, nem sempre há registos relativamente às suas entradas da parte da tarde, uma vez que frequentava acções de formação de espanhol durante a hora do almoço, na empresa, pelo que se mantinha dentro das instalações;
- à falta de atendimento atempado das chamadas telefónicas efectuadas para a central telefónica, a arguida esclarece que a central não é muito funcional e que só pode atender uma chamada de cada vez, enquanto as restantes seguem para lista de espera. No entanto, a trabalhadora refere encontrar-se impedida de atender outros telefonemas enquanto não consegue passar a primeira chamada, não podendo ser responsabilizada pelo tempo que os destinatários demoram a atender. Por outro lado, salienta ainda só poder colocar chamadas em linha de espera depois de as atender, pois se assim não for não há

atendimento;

- à falta de registo manual das chamadas, contra-alega a arguida que sempre cumpriu as ordens que lhe foram dadas, tendo procedido à entrega do registo manual das chamadas à assistente administrativa da empresa. Acresce, refere ainda, que as chamadas são registadas informaticamente através de *software* específico;
- à alegada falta de entrega aos destinatários de recados deixados por quem telefona para a empresa, a trabalhadora afirma que a acusação é falsa, designadamente a acusação que envolve uma alegada chamada da CGD;
- à alegada demora da arguida quando se desloca à casa de banho ou para tomar café, refere a trabalhadora que se mantém no seu posto de trabalho, com excepção dos momentos em que se dirige à casa de banho ou para tomar um café rapidamente e que, assim mesmo, se faz acompanhar do telefone portátil.

2.10. A trabalhadora arguida refere ainda que desde a sua data de admissão não teve qualquer reparo negativo e que *este processo disciplinar só surge por causa da situação em que se encontra (...): grávida de risco; de outra forma nem existiria.*

2.11. De salientar que a trabalhadora arguida, de todo o libelo acusatório, apenas admite os factos relativos aos atrasos verificados no período da manhã e às ausências ao trabalho que, contudo, refere ter sempre comunicado e apresentado justificação às suas superiores hierárquicas. Na verdade, no que respeita a esta matéria, não consta do processo remetido à CITE que a entidade empregadora tenha optado por exercer, como poderia, a faculdade que a lei lhe confere de, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 254.º, até 15 dias após a comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado, a prestar em prazo razoável.

2.12. De igual modo, importa atender a que a entidade empregadora apenas alega mas não comprova eventuais queixas efectuadas por elementos

exteriores à empresa relativos à conduta da trabalhadora, o que eventualmente poderia ter feito, designadamente, e a título exemplificativo, juntando documentação que o testemunhasse.

2.13. Ora, atendendo ao exposto, afigura-se como não demonstrada, de forma inequívoca, a alegada actuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer fracturar a relação laboral. De salientar que o processo não reflecte de forma evidente consequências danosas nem eventual lesão grave dos interesses do empregador, directamente decorrentes da conduta da arguida, condições não dispensáveis para justificar a aplicação da mais gravosa das sanções laborais.

2.14. Neste sentido, leia-se o preconizado em recente Acórdão do STJ, de 10/12/2009³, que refere o seguinte: *A noção de justa causa de despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: (i) um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou de valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; (ii) que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, os quais valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do art. 396.º do CT⁴. Existe a impossibilidade prática e imediata de subsistência da relação laboral quando ocorra uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade empregadora e o trabalhador, susceptível de criar no espírito da primeira a dúvida sobre a idoneidade futura da conduta do último, deixando de existir o suporte psicológico mínimo para o desenvolvimento dessa relação laboral. Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bonus pater familiae”, de um “empregador razoável”, segundo critérios objectivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo atender-se, “no quadro de gestão da empresa, ao*

³ Acórdão do STJ proferido no âmbito do processo 08S3695, publicado em www.dgsi.pt.

⁴ Actual n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, após a revisão operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes”, como estabelece o art. 396.º, n.º 2 do CT⁵.

2.15. De salientar ainda a uniformidade da jurisprudência ao preconizar que o despedimento apenas deve ser aplicado em último caso, uma vez que a quebra do vínculo laboral é uma medida de tal forma extrema que apenas se justifica quando nenhuma das sanções que permitam a manutenção do vínculo laboral possa ser a opção. A este propósito, leia-se o que refere em Acórdão, o Supremo Tribunal de Justiça: *Para integrar o conceito indeterminado de justa causa de despedimento, não basta um qualquer comportamento do trabalhador desrespeitador de deveres legais ou obrigacionais, sendo ainda necessário que, apreciado que seja o desrespeito de um ponto de vista objectivo e iluminado por uma perspectiva de proporcionalidade dos interesses em causa, a subsistência da relação laboral se torne insustentável, intolerável, ou vulneradora do “pressuposto fiduciário do contrato”, sendo que, naquela apreciação, deve ser ponderado todo o circunstancialismo rodeador do objectivo desrespeito. A sanção expulsiva deve ser reservada a situações extremas, em que não seja razoavelmente equacionável a aplicação de uma qualquer outra sanção conservatória⁶.*

2.16. Tendo em consideração os elementos que integram o processo, é de concluir que a entidade empregadora não logrou demonstrar, no caso vertente, a existência de uma situação excepcional, que constitua justa causa para aplicação da sanção despedimento nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho, não relacionada com a maternidade.

2.17. De mencionar, por fim, que em resposta à nota de culpa a trabalhadora alega a caducidade do procedimento disciplinar, porquanto o mesmo

⁵ Actual n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, após a revisão operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

⁶ Acórdão do STJ, proferido no âmbito do processo n.º 08S1297, em 12 de Novembro de 2008, publicado em www.dgsi.pt.

deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infracção⁷.

Refere a arguida que a última infracção descrita teve lugar no dia 11 de Fevereiro de 2010 e que a nota de culpa é datada de 23 de Abril de 2010.

Cabe esclarecer, contudo, que a participação disciplinar ao empregador é datada de 1 de Março de 2010 e que em 29 de Março do mesmo ano, no âmbito de procedimento prévio de inquérito foram ouvidas três testemunhas cujos depoimentos a entidade empregadora entendeu serem necessários para fundamentar a nota de culpa, sendo a mesma remetida à trabalhadora por carta registada em 26 de Abril de 2010.

Assim sendo, e considerando que o procedimento prévio de inquérito interrompe a contagem do prazo de caducidade⁸, não se afigura ter ocorrido a alegada caducidade do procedimento disciplinar.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a legislação portuguesa prevê que o despedimento de trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho), e que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., S.A.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE JULHO DE 2010, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP (CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA).

⁷ Cfr. N.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.

⁸ Cfr. Artigo 352.º do Código do Trabalho.