



PARECER N.º 123/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 547 – DP/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 27 de Junho de 2011 a CITE recebeu, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera, ..., com a categoria profissional de escriturária de 3.ª, na entidade empregadora ..., solicitador.
- 1.2. Para o efeito, para além do processo disciplinar instaurado contra a trabalhadora, a entidade empregadora junta:
 - Aceitação do Proc. ..., em que é Exequente a ... Portugal ..., Lda. — efectuada pela trabalhadora arguida em 13/11/2009;
 - Aceitação do Proc. 34693/09.9T2SNT, em que é Exequente a ... Portugal ..., Lda. — efectuada pela trabalhadora arguida em 28/12/2009;
 - Aceitação do Proc. ..., em que é Exequente a ... Portugal ..., Lda. — efectuada pela trabalhadora arguida em 28/12/2009;
 - Listagem enviada pela ..., em 18/01/2010, ao escritório da entidade empregadora dos pagamentos de provisões iniciais e adicionais;
 - E-mail de ... da ... para a trabalhadora arguida, de 09/06/2010 dando informação dos pagamentos de pedidos de provisão adicional (penhora de imóvel) e finais.
 - Compêndio de procedimentos nos termos do art.º 241 do CPC elaborado e entregue á trabalhadora arguida em 2009 aquando da formação;
 - Compêndio de procedimentos (...) elaborado e entregue á trabalhadora arguida em 2009 aquando da formação;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Compêndio de procedimentos nos termos do art.º 3332 do CPC e extinção da execução elaborado e entregue á trabalhadora arguida em 2009 aquando da formação;
- Acta da formação e lista dos conteúdos abordados nos dias 5 e 6 de Janeiro de 2011;
- Acta da formação e lista dos conteúdos abordados no dia 2 de Fevereiro de 2011;
- Acta da formação e lista dos conteúdos abordados no dia 17 de Fevereiro de 2011;
- Compêndio dos procedimentos/ instruções de tramitação processual

1.3. Da Nota de culpa (pág. 40) consta o seguinte:

“(...) 1. A Entidade patronal é agente de Execução, dedicando-se, principalmente á actividade de solicitadoria de execução, a qual consiste na tramitação de todo o processo executivo desde a aceitação até á extinção, passando pelo pedido de provisão, buscas de bens nas bases de dados, penhora de bens, citações e notificações, marcação de diligências para ida aos locais para efectivação de penhora, relatórios aos tribunais e Exequentes com informação sobre o estado de diligências, venda de bens, pagamentos e elaboração de contas finais, bem como a prática de citações e notificações.

2. A trabalhadora ora arguida foi admitida ao serviço do arguente, mediante contrato de trabalho a termo certo, pelo período de 6 meses, datado de 28/08/2008, com inicio dos seus efeitos a partir de 01/09/2008, tendo após três renovações contratuais passado a efectiva, onde actualmente desempenha sob suas ordens e direcção as funções inerentes á categoria profissional de assistente administrativa de 3.ª.

*3 A trabalhadora arguida aquando **da sua admissão** ao serviço da arguente foi incumbida de efectuar todas as tarefas indicadas em 1, à excepção da penhora de imóvel.*

4. Posteriormente, devido ao aumento do volume de trabalho no escritório, o arguente organizou o escritório, distribuindo às suas funcionárias tarefas, exclusivas, em função da fase processual em que, em cada momento, os processos se encontravam.

5. E criou marca de água de modo a que, aquando da tramitação processual, ficasse aposta no acto praticado, através daquela o nome da trabalhadora que o tramitou.

6. No início de 2009, o arguente passou a ter como cliente do seu escritório a “... Portugal —..., Lda.” com a qual acordou, o envio mensal de um relatório com a indicação das fases de tramitação de cada processo)de modo a possibilitar o conhecimento sempre actualizado do estado dos processos.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

7. Assim, sempre que era praticado um acto no âmbito de determinado processo, após a prática do mesmo a trabalhadora que o praticara, e cujo nome ficava apostado do mesmo através da marca de água, procedia à actualização do mapa, de modo a que no momento do envio do mesmo ao cliente, o que ocorria no início de cada mês, reportado ao mês anterior, o mapa estivesse actualizado.

8. Este cliente — ... Portugal — foi, desde o início, atribuído à trabalhadora arguida, a qual numa primeira fase ficou incumbida de efectuar toda a tramitação dos processos, depois, numa fase posterior, manteve todas as tarefas de tramitação à excepção da tarefa de aceitação processual, a qual passou a ser da incumbência da trabalhadora

9. E, na sequência do aumento do número de processos deste cliente, a função da trabalhadora arguida, acabou por se restringir, no que tange aos processos da ... Portugal, às tarefas de actualização e envio de relatórios, pedidos de provisão e/ marcação de diligências processuais.

10. Quanto aos processos de outros clientes, em Outubro de 2010, a trabalhadora arguida, à semelhança do que aconteceu às demais trabalhadoras, viu as suas tarefas actualizadas, para as funções de Penhoras e diligências subsequentes; vencimento e actualizações; acordo de pagamento e actualizações; viatura; crédito e saldos.

11. E, em Fevereiro de 2011, para: Penhoras e diligências subsequentes; vencimento e actualizações; acordo de pagamento e actualizações; crédito e saldos.

12. Em 01/03/2011, a trabalhadora arguida entrou em baixa médica e, nessa sequência, o desempenho das tarefas de actualização e envio de relatórios, pedidos de provisão e marcação de diligências processuais, que lhe estavam atribuídas, no que tange aos processos da cliente ... Portugal, foi distribuído à trabalhadora ..., a qual, também, veio a entrar em baixa.

13. Mas não sem que antes desse início à tramitação de alguns destes processos e se tivesse apercebido que, do mapa de controlo de actos processuais, constavam muitos processos em que não se encontrava registada a solicitação de provisão inicial • e/ou adicional e que mesmo assim haviam sido tramitados, com despesas suportadas pelo agente de execução.

14. Desta situação deu conhecimento à trabalhadora ..., a qual de imediato diligenciou no sentido de apurar se a omissão de lançamento no mapa de controlo de actos processuais se devia a omissão de registo ou se se tratava de efectivas omissões de solicitação de pedidos de provisão.

15. Tendo vindo a apurar, que se tratavam de verdadeiras omissões da prática de actos de pedidos de provisão inicial e/ou adicional



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

16. *Nessa sequência, em 14/03/2011, a trabalhadora ... manifestou a sua desconfiança ao arguente que, de imediato, deu instruções para que deixasse o serviço que se encontrava a executar e que, acompanhada da funcionária ..., procedesse a um levantamento, exaustivo, da situação de todos os processos do cliente/ Exequente "... Portugal – ..., Lda.", o que ambas fizeram.*

17. *Tendo vindo a apurar, em 18/03/2011, que não tinham sido solicitados, pela trabalhadora arguida, pedidos de provisão inicial e/ou adicional, bem como nos que havia sido solicitada provisão, mas cujo pagamento não fora efectuado, não havia sido enviado novo pedido, nos 66 processos e nos montantes parcelares, que se passam a identifica (...)*

Obs. Vide quadro da pág. 43 do original

"(...)

18. *E que, não obstante, grande parte deles tinha tido a devida tramitação, ou seja, tinham sido realizadas diligências e praticados actos, com pagamento de despesas, nomeadamente, fotocópias, correio e emolumentos, sem que as mesmas se encontrassem devidamente provisionadas.*

19. *Na sequência do apurado, e nesse mesmo dia — 18/03/2011 — deram conhecimento de toda a situação ao aqui arguente, que de imediato deu instruções, a todas as suas funcionárias, para que deixassem o que estavam a fazer e que fossem elaborar os pedidos de provisão omitidos pela trabalhadora arguida, de modo a que fossem enviados ao cliente, O que fizeram.*

20. *Só em 22/03/2011, altura em que concluíram aquela tarefa, foram enviados à ... Portugal os pedidos de provisão inicial e/ou adicional, que eram da incumbência da trabalhadora arguida, e que esta, em devido tempo executou, no montante global de € 10.795,15 (dez mil setecentos e noventa e cinco euros e quinze cêntimos).*

21. *Em consequência do comportamento da trabalhadora arguida, ficou o arguente desembolsado da quantia de € 10.795,15, o que lhe causou prejuízo e dificuldades de tesouraria, na medida em que não só não havia recebido a provisão que lhe competia, como ainda havia desembolsado avultadas quantias para pagamento de despesas de/ correio, fotocópias e emolumentos, sem que se encontrasse devidamente provisionado para o efeito.*

22. *Mais, em consequência do comportamento de inércia e omissão de prática de actos processuais da trabalhadora arguida, o arguente teve de colocar duas trabalhadoras a efectuar auditoria a todos os processos da ..., de modo a apurar o estado de situação dos mesmos, que concluíram por omissões em 66 (sessenta e seis) processos.*

23. *Após o apuramento da situação, teve também o arguente, de colocar todas as trabalhadoras do seu escritório a elaborar os pedidos de provisão em falta, de modo a que a situação fosse regularizada o mais rapidamente possível.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

24. Assim, tiveram as demais trabalhadoras de abandonar as tarefas que estavam a executar para sanar a omissão de elaboração de pedidos de provisão inicial e/ou adicional da trabalhadora arguida, bem como para reemitir os pedidos de provisão que não haviam sido pagos.

25. O que gerou prejuízo para arguente na medida em que as trabalhadoras deixaram de desempenhar as suas funções para remediar a actuação da trabalhadora arguida.

26. Por outro lado, o envio tardio e de uma só vez de 66 pedidos de provisão inicial e/ou adicional ao cliente teve repercussões negativas na imagem do arguente, na medida em que revelou desorganização e falta de zelo e diligência no tratamento processual.

27. Acresce que, em 21/03/2010 trabalhadora ... detectou no âmbito processo n.º ..., em que é Exequente a ... Portugal, que a trabalhadora arguida, em 19/08/2010, havia elaborado o auto de penhora de duas viaturas, mas não efectuara a citação de executado, quando dispunha do prazo de 5 (cinco) dias para a realizar.

28. O processo encontrava-se no arquivo, sem tarefa agendada, razão pela qual se manteve parado durante 7 meses.

29. Naquele mesmo dia 21/03/2011, foi ainda detectado pela trabalhadora ... uma situação idêntica à anterior, ou seja, que a trabalhadora arguida no âmbito do Processo ..., elaborara, em 01/09/2010, o auto de penhora de uma viatura, mas de novo, não efectuara a citação de executado, quando dispunha de cinco dias para o fazer. E, mais uma vez deixou o processo no arquivo sem tarefa agendada, razão pela qual este se manteve, também, durante cerca de 6 meses parado, até que foi detectado pela identificada ..., que procedeu de imediato à citação.

30. Estes factos, no dia em que foram detectados, foram levados ao conhecimento do arguente pela trabalhadora ...

31. No dia 04/05/2011, chegou ao conhecimento do arguente, através da trabalhadora ..., que se preparava para responder a despacho judicial proferido no âmbito de processo ... - 1 Juízo - 3 Secção da Secretaria de Execuções de Lisboa, que a trabalhadora arguida elaborara em 18/11/2010, de forma incorrecta, no que tange ao seu teor, edital de citação de ausente em parte incerta, nos termos do art.º 244 e 248 do CPC.

32. Situação que acarretou, que a trabalhadora ... tivesse de elaborar de novo o edital, bem como que este tivesse de novo de ser afixado, com as nefastas repercussões, de atraso no desenvolvimento do processo.

33. Em razão do apurado, não pode deixar a entidade empregadora de exercer o seu poder disciplinar.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

34. Tanto mais que o trabalho desenvolvido pela trabalhadora arguida é de enorme responsabilidade e um erro praticado no âmbito de um processo pode por em causa o sucesso do próprio processo, de recuperação do crédito do cliente, podendo ser imputadas responsabilidades pelos clientes ao arguente.

35. Com efeito, os factos supra descritos, são reveladores de uma total falta de diligência e zelo no desempenho do trabalho de que está incumbida, bem como de desrespeito das ordens e instruções do arguente no que respeita à execução do trabalho.

36. Tanto mais, que a trabalhadora arguida, tem perfeito conhecimento do modo como deve tramitar todos os actos de cujas tarefas lhe estão distribuídas, tendo-lhe sido dada formação adequada e informação permanentemente actualizada.

37. Além do mais, dispõe a trabalhadora arguida de uma panóplia de minutas relativas aos actos processuais a praticar, as quais, atendendo à situação concreta, apenas têm de ser completadas em conformidade, com os elementos específicos de cada processo.

38. Com os comportamentos supra descritos a trabalhadora arguida, não realizou o trabalho com o zelo e diligência que lhe são exigíveis, no que tange ao cumprimento dos procedimentos na tramitação dos processos, gerando incumprimentos de prazos, com nefastas repercussões para a entidade empregadora, podendo mesmo esta vir a ser responsabilizada pelos clientes por falta de diligência e zelo no cumprimento da função a que se encontra adstrita,

39. Mais causou a trabalhadora arguida prejuízos ao arguente na medida em que ficou desembolsado da avultada quantia de € 10.795,15 (dez mil setecentos e noventa e cinco euros e quinze cêntimos) referente a provisões não pedidas e não pagas, bem como das quantias que havia gasto em fotocópias, correio e emolumentos.

40. A que acrescem os prejuízos decorrentes da distribuição do trabalho omitido pela trabalhadora arguida (...) às demais trabalhadoras, com repercussão no andamento dos processos que tiveram de deixar de tramitar para colmatar a omissão daquela.

41. Por outro lado revelou desobediência às ordens e instruções do empregador no que respeita à execução e disciplina do trabalho.

42. Com as condutas supra identificadas, a trabalhadora arguida coloca em causa a regular produtividade da entidade patronal e põe em risco o seu próprio posto de trabalho, na medida em que é das provisões solicitadas no âmbito da tramitação dos processos que a arguente retira o seu proveito.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

43. Mais a trabalhadora arguida com as suas condutas quebrou a relação de confiança que deve presidir nas relações entidade patronal trabalhadora, e não fora o facto de a trabalhadora arguida entrar em baixa, provavelmente ainda hoje grande parte destas situações não teriam sido detectadas, na medida em que era apenas ela quem tramitava as mencionadas fases daqueles processos.

44. Os comportamentos da trabalhadora arguida supra descritos, revelam-se na sua extensão e consequências graves, culposos e impeditivos da manutenção da relação laboral, e consubstanciando a violação dos deveres laborais, nomeadamente do dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução e disciplina do trabalho, de promover e executar os actos tendentes à melhoria da produtividade do escritório do arguente, constituindo assim, por si só, fundamento para o despedimento com justa causa nos termos do disposto no n.º 1 e alíneas a), d) e) do n.º 2 do Art.º 351 do Código de trabalho por violação dos deveres consignados nas alíneas c), e), h) do artigo 128 do mesmo diploma legal.

45. Provados que forem os factos constantes desta nota de culpa é manifesta a intenção da entidade patronal proceder ao despedimento da trabalhadora arguida, ficando esta, por este meio, devidamente notificada.

Termos em que, querendo, poderá V. Exa. consultar o processo, apresentar a sua defesa no prazo de 10 (dez) dias úteis, respondendo á nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos, arrolar testemunhas e solicitar as diligências probatórias que se mostrarem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

1.3. Foram ouvidas as seguintes testemunhas (fls 205 e segtes):

- Sra. D. ..., desempenha funções para a entidade patronal desde 2004 e tem a categoria de escriturária.
- Sra. D. ... (...), a qual desempenha funções para a entidade patronal desde 24/08/2009 e tem a categoria de escriturária.
- Sra, D. ... (...) desempenha funções para a entidade patronal desde 2/02/2011 e tem a categoria de escriturária.
- Sra. D. ..., (...) a qual desempenha funções para a entidade patronal desde 14/01/2011 e tem a categoria de escriturária.
- Sra. ..., (...) a qual desempenha funções para a entidade patronal desde 14/01/2011 e tem a categoria de escriturária.

1.4. A trabalhadora recebeu a nota de culpa no dia 10-05-2011, conforme talão de recepção e apresentou a seguinte resposta em 25-05-2011 (pág. 230):



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...)Na sequência do envio da nota de culpa em 10 de Maio de 2011 venho, pela presente, ao abrigo do disposto no art. 355 n.º 1 do Código do Trabalho, apresentar a resposta à mesma que segue em anexo.

1 Vem a Arguida acusada de falta de respeito e zelo no desempenho do trabalho de que está incumbida, bem como de desrespeito das ordens e instruções da Entidade Patronal, ora Arguente, no que respeita à execução do trabalho.

2 Vem ainda acusada de ter lesado a mesma Arguente na quantia de € 10.795,15, referente a provisões não pedidas e não pagas, assim como das quantias gastas com fotocópias, correio e emolumentos.

3 E, bem assim, dos prejuízos causados com a distribuição do trabalho omitido pelas demais trabalhadoras.

4 Finalmente, vem acusada de desobediência às ordens e instruções do Arguente, no que respeita à execução e disciplina no trabalho.

5 Tendo sido concluído que, com tais condutas, a Arguida colocou em causa a regular produtividade da entidade patronal e quebrou a relação de confiança com esta. ;

6.º Revelando-se esse comportamento, a sua extensão e consequências graves como culposos e impeditivos da relação laboral.

7 Com o que se fundamenta a intenção de despedimento, com justa causa, nos termos do disposto no artigo 351.º, n.º 1, als. a), d) e e) por violação dos deveres previstos no artigo 128º, als. c), e) e h), todos do Código do Trabalho.

8. A Arguida não pode, porém, conformar-se com a conduta que lhe é imputada, refutando qualquer responsabilidade nos factos descritos.

9 Passando à defesa, a Arguida confirma, por corresponder à verdade, que os processos trazidos pelo cliente ... Portugal foram-lhe atribuídos,

10.º Incumbindo-lhe as tarefas de actualização e envio de relatórios, pedidos de provisão global e marcação de diligências processuais.

11.º Neste ponto, torna-se mister descrever a forma como este trabalho era desenvolvido.

l) Quanto aos pedidos de provisão inicial nos processos ... Portugal



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

12.º *Vem o Arguente alegar omissão no pedido de provisão inicial e/ou adicional.*

13.º *Desconhece-se se a indistinção entre a provisão inicial e a adicional foi voluntária ou casual.*

14.º *Mas convém destrinçar entre cada uma.*

15.º *Os vários processos executivos da ... Portugal eram aceites apenas à funcionária ...*

16.º *Nunca pela Arguida.*

17. *Ora cabia à funcionária que aceitava o processo, a tarefa de gerar o pedido de provisão inicial de honorários (Fase 1) através do programa GPESE.*

18. *Esse pedido de provisão viria posteriormente a ser guardado, em formato pdf, numa pasta partilhada do computador.*

19. *Atendendo ao volume de processos deste cliente que entravam no escritório, ficou convencionado, sob sugestão do Arguente, que não deveria proceder-se ao pedido individual de cada provisão inicial.*

20.º *Assim, era gerado o pedido de provisão inicial no momento da sua aceitação, acumulavam-se vários pedidos de provisão até perfazer montantes mais elevados da ordem dos € 3.000,00, € 4.000,00 ou mesmo € 5.000,00, sempre dependendo da necessidade de encaixe do escritório.*

21.º *A tarefa da Arguida compreendia, isso sim, o pedido de provisão global considerando o contacto privilegiado que esta mantinha com o Sr. Fernando Dias, representante do cliente.*

22.º *Isto é, fazendo um apanhado dos pedidos de provisão inicial gerados até, a Arguida solicitava o pagamento do valor acumulado para que o cliente procedesse ao pagamento.*

23.º *E assim sucedia desde que o cliente foi angariado pelo Arguente.*

24. *Não obstante, já durante o ano de 2010, a Arguida dera conta da omissão de pedidos de provisão inicial que deveriam ter sido gerados e guardados na pasta partilhada acima referida.*

25.º *Esta omissão respeitava a processos que agora desconhece.*

26. *Desconhecendo, de igual modo, se se tratavam dos mesmos processos enunciados na Nota de Culpa.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

27. *A Arguida alertou novamente para essa situação de omissão antes de entrar em período de baixa.*

28.º *Desconhecendo se chegaram a ser gerados e pedidos ao cliente.*

29. *A Arguida impugna pois que seja responsabilidade sua a alegada omissão do pedido de pagamento das provisões indicadas no Quadro 2 (referindo-se ao / segundo quadro apresentado) indicado em 17.º da Nota de Culpa.*

II) *Quanto aos pedidos de provisão adicional nos processos ... Portugal*

30.º *A maioria dos processos da ... Portugal concernia a dívidas sociais de pequenas empresas, com escassas hipóteses de penhora de bens do devedor.*

31.º *Sendo reconhecida por todos, inclusivamente pelo Arguente, alguma dificuldade na oneração de bens ou rendimentos deste tipo de devedores.*

32.º *No que diz respeito à ... Portugal, raramente se realizavam diligências de penhoras de imóveis, o que importaria uma despesa mais elevada com emolumentos de registo.*

33.º *Todas as outras diligências de penhora, fossem de viaturas ou de saldos bancários, por um lado, fossem de rendimentos laborais, por outro, acarretavam despesas de valores diminutos, ou mesmo nenhuma, que não fossem as postais.*

34.º *Nessa medida, mais ficou concertado no escritório, sempre com a anuência do Arguente que, no caso da ... Portugal não seria feitos pedidos de provisão adicional.*

35.º *Ao contrário do que se fazia com os outros clientes.*

36.º *Ainda que fossem realizadas diligências de penhora, o escritório suportaria os respectivos gastos, pelo que era assumido pelo Arguente que essas despesas não estavam aprovacionadas.*

37.º *Nestes processos, dando-se o caso do devedor da ... Portugal contactar o Arguente a fim de proceder ao pagamento da quantia exequenda, o escritório calculava a nota final com indicação de todas as despesas em que tivesse incorrido com esse processo particular e apresentava-o ao cliente.*

38.º *Pelo que jamais foi imposta à Arguida a obrigação de enviar qualquer pedido de provisão adicional ao cliente ... Portugal.*

39.º *Por todo o exposto, vem a Arguida rejeitar qualquer responsabilidade pela omissão dos pedidos de provisão, sejam eles iniciais ou adicionais.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

40.º *A Arguida desconhece, sem ter obrigação de conhecer, a matéria vertida nos artigos 19.º, 20.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º e 26.º da Nota de Culpa.*

III) Quanto às citações dos executados

41.º *Vem imputado á Arguida a omissão de citação dos executados no âmbito dos processos referidos em 27.º e em 29.º da Nota de Culpa.*

42.º *A este respeito há que clarificar que até Janeiro ou Fevereiro de 2011, sem poder precisar o dia e o mês, era prática corrente do escritório, por ordem do Arguente, prescindir do prazo dos cinco dias para efectuar a citação dos executados.*

43.º *Na verdade, era usual até ao início do ano de 2011, promover as diligências de penhora e efectuar as citações dos executados somente após o recebimento da nota do registo da penhora.*

44.º *Estas citações era feitas apenas após confirmação das penhoras quer junto das conservatórias do registo automóvel, quer das entidades empregadoras quando se tratasse de rendimento laborais.*

45.º *O prazo de cinco dias que serve agora de fundamento para a alegada desobediência de instruções da entidade patronal nunca foi cumprido até início de 2011, por nenhuma das funcionárias, de acordo com instruções do Arguente.*

46.º *Já no que respeita à elaboração incorrecta do edital de citação de ausente em parte incerta, vertida em 31.0 da Nota de Culpa, a Arguida reconhece a sua incapacidade para a execução eficiente dessa tarefa.*

47.º *Essa incapacidade advém da total falta de formação e informação quanto a essa tarefa específica.*

48.º *Na verdade, atendendo ás dificuldades desde sempre manifestadas pela Arguida, esta elaborou o referido edital de citação juntamente com a funcionária ...*

49.º *De todo o exposto, vem a Arguida refutar toda e qualquer responsabilidade nas omissões e incorrecções que lhe são imputadas na Nota de Culpa.*

50.º *Mais se contesta veementemente que a Arguida tenha beneficiado de qualquer formação, muito menos adequada, ou sequer de informação permanentemente actualizada.*

51.º *É assim entendimento desta que inexistente justa causa de despedimento uma vez que sempre cumpriu todos os deveres para com a entidade empregadora.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Termos em que deverá a ser a Nota de Culpa julgada improcedente por não provada, considerando-se Inexistir justa causa para despedimento absolvendo-se a Arguida do pedido.

Junta: 1 procuração

Prova testemunhal:

1. ..., a notificar nas instalações do Arguente, devendo ser inquirida sobre toda a matéria da presente resposta. (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras(...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...)

salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.(...)”:



- 2.1.1.** Um dos considerandos desta Directiva refere “(...) 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, tem sido jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00, 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 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).
- 2.2.** Estes princípios, em Portugal, estão constitucionalmente consagrados na Constituição da República Portuguesa (CRP) - artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:
- “(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.*
- 2.2.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:
- “(...) 1- Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.

- 2.3.** Mais concretamente, a legislação portuguesa contempla especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ao estabelecer que o despedimento das/os trabalhadoras/es por facto que lhes seja imputável presumindo-se feito sem justa causa estabelecendo o CT na Subsecção IV - Parentalidade no artigo 63.º “ Protecção em caso de despedimento “:

“(...) 1 – O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

*a) (...)*Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) c) (...)

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”:*

2.4. Este comando jurídico encontra-se previsto no Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) artigo 3.º, sob a epígrafe: “Competências próprias e de assessoria” :

“(...) Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) (...)”



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.5. Este regime de protecção legal continua no CT no Capítulo VII “Cessação de contrato de trabalho”, Divisão I Despedimento por facto imputável ao trabalhador” (artigos 351.º a 358.º), justa causa de despedimento:

Artigo 351.º

Noção de justa causa de despedimento

1 – 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.

2 – Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) (...);

c) (...);

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

(...)

3 – 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 sejam relevantes.

(...)

Assim sendo tem que se avaliar se, no caso sub judice, se justifica a aplicação da sanção despedimento, ou se, pelo contrário, tal medida configuraria uma prática discriminatória por motivo de maternidade.

2.6. Nestas circunstâncias, tendo em conta os factos de que é acusada a trabalhadora, haverá que verificar se os actos ou omissões por ela



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

praticados se revestem de grau de culpabilidade tal que justifique a aplicação de sanção tão gravosa como o despedimento, de acordo com o disposto no Artigo 330.º, 127.º e 128.º que dispõe:

“(...) Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar

1 – A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 – A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

3 – (...)”

Artigo 127.º

Deveres do empregador

1 – O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) (...)

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) (...)

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) (...)

2 – Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 – O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4 – (...)

5 – (...)

6 – (...)

Artigo 128.º

Deveres do trabalhador

1 – Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) (...)

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) (...)

e) 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 ou garantias;

f) (...)

g) (...)

h) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) (...)

j) (...)

2 – (...)

2.7. O conceito de justa causa, resulta do disposto no n.º 1 do artigo 351.º que exige, de acordo com a doutrina e a jurisprudência dominantes, a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

verificação cumulativa dos requisitos apontados - a existência de um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres essenciais à relação laboral e grave em si próprio e nos seus efeitos, e que esse comportamento torne imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral.

- 2.8.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas enquadradoras do pedido de parecer prévio agora formulado e da análise do processo, podemos concluir que a entidade empregadora acusa a trabalhadora, na generalidade, sem definição concreta de tempo, espaço e modo, na maior parte dos casos, como autora e infractora dos deveres de realizar o trabalho com zelo e diligência na medida em que, conforme artigos 27.º, 31º e 39.º da nota de culpa, não efectuou, como devia e podia, a citação de executado num processo de penhora no prazo de 5 dias, não elaborou de forma correcta um edital de citação de ausente em parte incerta, apesar de ter tido formação adequada e informação permanentemente actualizada, desobedecendo a ordens e instruções da entidade empregadora e prejudicando a produtividade da empresa, no valor de 10.795,15 Euros, montante correspondente soma dos valores ali referidos.

Em abono da acusação recorre aos depoimentos das colegas da trabalhadora em causa, uma delas responsável pelo grupo, bem como, as listas de processos de execução, os dois emails da testemunha ... a responsável e formadora do grupo, embora da mesma categoria profissional, um de 29.10.2010 com mapa de tarefas, e o outro 2.02.2011.

- 2.9.** Nestas circunstâncias, a prova produzida adequar-se-á ao prejuízo apontado em euros, por forma a justificar o despedimento da trabalhadora?



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Da análise da documentação e do depoimento das testemunhas mantêm-se dúvidas sobre a autoria dos factos imputados à trabalhadora, não tendo a entidade empregadora tido o cuidado de, mesmo depois de ter sido apresentada a resposta à nota de culpa, apresentar prova cabal dos factos, a maior parte deles dizendo respeito a mera documentação interna, como é o caso das listas dos processos.

2.10. No presente caso dado que a trabalhadora tem estado a exercer as mesmas funções desde 2008, primeiro com contrato a prazo de seis meses, que se converteu em definitivo, convirá realçar, por último, quanto aos documentos anexos à nota de culpa o seguinte:

Na pág. 52, verifica-se o seguinte:

- de 3 processos concretamente identificados, apenas um foi aceite pela trabalhadora ora em causa;
- os outros 2 foram aceites por uma das testemunhas Sra D. ...;
- no e-mail de 9 de Junho de 2010 tem uma anotação de “ *recibo enviado 17.06.2010*” ... sem ser dada qualquer explicação ao facto;
- Dos três compêndios de procedimentos, nenhum estava em nome da trabalhadora ... mas da Sra D. ..., outra testemunha, a responsável pelo sector ... e formação;
- Das 3 designadas actas de formação e lista de conteúdos (em nome de ...) na 1.^a de 5 e 6 de Janeiro de 2011, pág. 72 a 74, a trabalhadora em causa está identificada como secretária, as outras 4 colegas, como formandas, e a Sra D. ... como formadora;”
- Na 2.^a acta de 2 de Fevereiro de 2011, – pág. 77, com duração de apenas 3 horas, início do processo, consta a trabalhadora e mais 6 colegas;
- Na 3.^a acta de 17 de Fevereiro de 2011 – pág. 79 está a trabalhadora mais 4 trabalhadoras;

De sublinhar que estas acções de formação se realizaram no corrente ano, já a trabalhadora se encontrava na fase final de gestação.

- O compendio de procedimentos fls 85 a 154 em nome da ...



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Outros doc – pág 155 a 171 sem nome
- Outras orientações pág. 173 a 204 – em nome de ...
- Depoimentos das 5 testemunhas:
 - Sra D. ...; fls 205 a 210
 - Sra D. ..., fls 211 a 214
 - Sra D. ..., fls 215 a 218
 - Sra D. ..., fls 219 a 222
 - Sra D. ..., fls 223 a 227

2.11. Atento o exposto, conclui-se que a entidade empregadora não comprovou os factos e as circunstâncias da acusação, não logrando assim ilidir a presunção de inexistência de justa causa por a trabalhadora se encontrar no estado de puérpera.

2.12. Convirá realçar que a trabalhadora, durante todo o tempo, nomeadamente os nove meses de gestação, desempenhou as respectivas funções e a entidade empregadora não lhe mostrou de qualquer forma que ela pudesse estar a faltar a qualquer dever funcional a que estivesse obrigada.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, considerando que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excepcionais não relacionados com os referidos estados, e que a legislação portuguesa prevê que o seu despedimento se presume feito sem justa causa, não tendo sido ilidida tal presunção, a aplicação desta sanção, configuraria uma discriminação por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pelo ..., solicitador.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JULHO DE 2011**