



PARECER N.º 33/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos 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, promovido pela ..., S.A.
Processo n.º 59 – DP/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 21.01.2011 a CITE recebeu de Sociedade de Advogados mandatária da ..., S.A., com sede na Rua ..., Zona industrial da ..., ..., cópia do processo disciplinar instaurado com vista ao despedimento com justa causa da sua trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Assistente Comercial, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

1.2. Em 29.10.2010, a trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento por justa causa (fls 7 a 17) que a entidade empregadora lhe enviou, na qual é referido, nomeadamente, o seguinte:

- 1. A Trabalhadora Arguida foi admitida ao serviço da ... SA., em 02 de Outubro de 2000, mediante contrato de trabalho a termo certo (conforme documento n.º1 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
- 2. Tendo este, posteriormente convertendo-se em contrato sem termo.*
- 3. A Trabalhadora Arguida, através de um acordo de cessão de posição contratual, que produziu efeitos a partir de 24/09/2009, passou a ser trabalhadora da ora Arguente (conforme documento n.º 2 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

4. *A Trabalhadora Arguida foi contratada para exercer as suas funções sob a autoridade, direcção e fiscalização da sua entidade patronal,*
5. *Possuindo a categoria profissional de Assistente Comercial.*
6. *E no âmbito das suas funções a trabalhadora tem de elaborar a documentação necessária para Concursos Públicos, Ajustes Directos e acompanhamento dos respectivos processo, elaborar propostas para as Câmara Municipais, associações de município, juntas de freguesia, distribuidores e outros clientes em geral, preencher o mapa real (facturação) mensalmente, introduzir as encomendas no sistema informático, apoiar o cliente, nas questões relativas às entregas do produto, apoiar os Distribuidores, suportar as tarefas inerentes ao Marketing da empresa, actualizar os mapas de custos do produto, elaborar as alterações nas tabelas de preço geral e dos distribuidores, apoiar a direcção comercial nas actividades específicas, realizar o arquivo da documentação inerente às suas actividades, participar em eventos (feiras, workshops, etc.), respeitar e cumprir as orientações e tarefas assinadas pelos seus superiores com diligência e profissionalismo, reportar antecipadamente ao seu superior hierárquico as ausências não previstas no plano de férias, garantir a correcta aplicação dos procedimentos do Sistema de Gestão da Qualidade no respeitante às actividades da sua área de intervenção, respeitar a correcta aplicação das directivas, procedimentos e práticas de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, utilizar os sistemas informáticos disponíveis na empresa, criando inputs e outputs em conformidade com as atribuições das suas funções, (conforme documento n3 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
7. *No dia 30 de Agosto de 2010, a Administração da empresa Arguente tomou conhecimento de comportamentos passíveis de procedimento disciplinar, praticados pela ora Trabalhadora Arguida.
Designadamente,*
8. *No dia 07/05/2010 foi lançado um concurso publico pela ... - Valorização e Tratamentos de Resíduos Sólidos,*
9. *Com a referência de procedimento público de aquisição n°2010.005 (conforme documento n°4 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido),*
10. *Para fornecimento de contentores plásticos para óleos alimentares.*
11. *Com um valor de 190.000,00€,*
12. *O concurso foi suspenso no dia 10/05/2010 (conforme documento n°5 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
13. *Mais tarde, no dia 02/06/2010, o prazo de entrega das propostas foi adiado (conforme documento n.º 6 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
14. *No dia 22/07/2010, o júri deliberou adiar a entrega das propostas para o dia 30/07/2010 e a respectiva abertura para o dia 03/08/2010 (conforme documento n.º 7 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
15. *No dia 27/08/2010, o júri do concurso procedeu à abertura das propostas (conforme documento n.º 8 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*
16. *E no dia 02/09/2010, foi disponibilizada a lista de concorrentes (conforme documento n°9 que se junta e que se dá por integralmente reproduzido).*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

17. *Todavia, no dia 30 de Agosto de 2010, o Sr. ..., Director Comercial da empresa Arguente e superior hierárquico da Trabalhadora Arguida,*
18. *Recebeu um contacto telefónico do Sr. ..., Distribuidor da empresa Arguente na região do Algarve.*
19. *Durante esse telefonema, o Sr. ... mostrou estranheza pelo facto de a empresa Arguente não ter respondido ao concurso público para fornecimento de contentores plásticos para óleos alimentares (refa2OIO.005),*
20. *Tendo sido informado de tal facto pelo próprio promotor do concurso, a ... — Valorização e Tratamentos de Resíduos Sólidos.*
21. *O Sr. ... respondeu ao Sr. ...,*
22. *Afirmando que o concurso tinha sido suspenso,*
23. *E que a empresa Arguente não tinha sido notificada de qualquer alteração.*
24. *Esta informação relativamente à suspensão do procedimento foi dada e confirmada pela Trabalhadora Arguida,*
25. *Nas diversas vezes que foi inquirida pelo Sr. ... sobre esta matéria,*
26. *Designadamente no período compreendido entre 22/07/2010 e 03/08/2010.*
27. *Inclusivamente, na semana entre 26/07/2010 e 30/07/2010, o Sr. ..., num telefonema com o Sr. ...,*
28. *Mencionou que o concurso já não se encontrava suspenso,*
29. *Tendo sido solicitado à Trabalhadora Arguida, mais uma vez, que verificasse na plataforma vortalGOV o ponto de situação do procedimento,*
30. *Ao que esta respondeu que tinha verificado a plataforma,*
31. *que não havia qualquer alteração no processo público de aquisição com a referência 20 10.005.*
32. *Após o telefonema de 30/08/2010, o Sr. ... pediu à colaboradora ... que esta verificasse o estado do procedimento público de aquisição supra referido plataforma vortalGOV,*
33. *Tendo esta confirmado que, efectivamente, o prazo para entrega das propostas tinha terminado no dia 30/07/2010.*
34. *A empresa Arguente ficou assim de fora de um concurso público.*
35. *Por única e exclusiva responsabilidade da Trabalhadora Arguida,*
36. *Em que atendendo às características da empresa e do concurso,*
37. *Haveria alto grau de probabilidade de ser adjudicado à empresa Arguente.*
38. *Ora, uma das tarefas diárias da Trabalhadora Arguida consiste na verificação de novos concursos,*
39. *Bem como no acompanhamento dos procedimentos em curso,*
40. *E, ainda, a verificação e garantia do envio de todos os elementos exigidos pelos cadernos de encargos.*
41. *Acresce que urna situação semelhante a esta se tinha verificado anteriormente,*
42. *Quando a empresa Arguente não foi admitida num concurso para “2 e 4 rodas”,*
43. *No valor de 124000,00€ (cento e vinte e quatro mil euros),*
44. *Lançado pela Câmara Municipal de ...,*
45. *Devido a falta de assinatura digital qualificada.*
46. *Este era um dos elementos mencionados no caderno de encargos,*
47. *E que não foi cumprido por responsabilidade exclusiva da Trabalhadora Arguida.*
48. *De referir, que mais uma vez a proposta da empresa Arguente, atendendo aos valores apresentados,*
49. *Tinha fortes possibilidades de ser vencedora.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

50. *A Trabalhadora Arguida sabia que no âmbito das suas funções tinha de consultar diariamente a plataforma vortalGOV,*

51. *E elaborar a documentação necessária para os Concursos Públicos,*

52. *E acompanhar os respectivos processos.*

53. *Para além de que, por diversa e repetidas vezes, recebido ordens para consultar e acompanhar o procedimento 2010.005.*

54. *A Trabalhadora Arguida tinha perfeito conhecimento de que com o seu comportamento omitia os deveres de zelo bem como o dever de obediência ao superior hierárquico.*

55. *As funções exercidas pela Trabalhadora Arguida são funções de confiança e de elevado grau de responsabilidade.*

56. *Mais, a este comportamento revelador de falta de zelo acresce o facto de a Trabalhadora Arguida quando se dirige aos seus superiores hierárquicos revelar falta de vontade em cumprir os pedidos e ordens destes,*

57. *Mostrando falta de respeito,*

58. *E apresentando progressiva e continuamente desmotivação,*

59. *Falta de pró actividade nas tarefas,*

60. *E falta de aptidão para as funções que desempenha.*

61. *Face ao exposto, conclui-se que a Trabalhadora Arguida violou os deveres laborais a que estava adstrito, atenta a relação laboral estabelecida entre as partes.*

62. *Com a sua conduta a Trabalhadora Arguida violou o dever de respeito e urbanidade, constante do art. 128.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho,*

63. *Violou o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência a que está sujeita nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.*

64. *Foi igualmente violado o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho a que está sujeito nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho.*

65. *Violou, também, o dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa a que está sujeita nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho.*

66. *A actuação da Arguida enquadra-se, ainda, nas previsões do art. 351.º n.º 2, alínea d) do Código do Trabalho, designadamente*

“Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecta.”

67. *Nas previsões do art. 351.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho,*

“Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.”

68. *Todos os factos descritos constituem violações, pela Trabalhadora Arguida, dos seus deveres.*

69. *Mais, a Trabalhadora Arguida teve uma conduta de um alto grau de gravidade e ilicitude.*

70. *Para além de terem conduzido a uma inevitável quebra da confiança do empregador na Trabalhadora Arguida, atentas as funções que desempenha.*

71. *Não resta à empresa Arguente outra atitude que não seja a aplicação à Trabalhadora Arguida de uma sanção disciplinar, a qual não pode deixar de ser a mais grave face ao disposto nos artigos nos art. 128.º, n.º 1, alínea a), 128.º, n.º 1, alínea c), 128.º n.º 1, al. e) e 128.º n.º 1, alínea, e art. 351.º, n.º 2 alínea d) e alínea e) do Código do Trabalho, propondo por isso o seu despedimento com justa causa.*

72. *Concluindo-se que se está perante comportamentos culposos da Trabalhadora Arguida que, pela sua gravidade e consequências, tornam*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

imediate e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do art. 351º, n.º 1 e 2, alíneas d) e e) do Código do Trabalho.

73. Posto isto, como consequência da violação destes deveres por parte da Trabalhadora Arguida, vem a entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 329º e 353º, ambos do Código do Trabalho, exercer o poder disciplinar. Dispõe a Trabalhadora Arguida do prazo de 10 (dez) dias úteis para responder à presente Nota de Culpa, e apresentares meios de prova que entenda por convenientes à sua defesa.

(...)

Testemunhas:

1) ...

2) ...

3) ...

JUNTA: 09 Documentos.

1.3. O processo instrutor do processo disciplinar remetido a esta Comissão inclui cópias do contrato inicial celebrado em 2.10.2000 pela empresa ... Portugal com a trabalhadora, cópias do contrato de cessão da posição contratual para a actual entidade empregadora – ..., S.A. – celebrado em 24.03.2009, cópia da respectiva descrição de funções da trabalhadora, datada e subscrita em 27.07.2009, e cópias de comprovativos de avisos respeitantes ao concurso público “2010.005”, da ... – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, retirados da plataforma Electrónica de Contratação Pública da Vortal, bem como a nota actualizada de nada constar no registo disciplinar da trabalhadora e ainda as cópias de comprovativo de baixa de maternidade e do certificado de protecção de parentalidade.

1.4 A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa a 5.11.2010 (fls 34 e 35), referindo o seguinte:

..., funcionária dessa empresa desde 02/10/2000, vem muito indignada responder à nota de culpa que lhe fora enviada em 27/10/2010, cujas acusações declina porquanto:

1 — enquanto trabalhadora da ... desde 02/10/2000, jamais foi acusada superiormente de qualquer tipo de comportamento menos correcto ou inadequado, tendo sempre cumprido com a sua obrigação profissional.

E tanto assim,

— que em 8 de Março de 2001, recebeu de quem de direito e superiormente, uma carta de mérito, visando aumento salarial, pela sua dedicação, empenho e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

lealdade com que sempre desempenhou as suas funções e a qual junta. E isto porque, como era do conhecimento geral, muitas vezes colocou a sua vida profissional em primeiro plano, deixando para segundo, a sua vida pessoal. Para além disso, muitas vezes utilizando uma carga horária em muito superior à normal e legalmente estabelecida, jamais tendo solicitado qualquer contrapartida, dado que o fazia com empenho e como uma prioridade.

3 — Quanto aos pontos que medeiam os números 7 e 40 da Nota de Culpa, não poderá, de algum modo, negar tal acusação, embora o facto se deva, à falta de formação relativa à Plataforma Electrónica VORTAL-Econstrói, já que jamais lhe foi ministrada qualquer Formação para o efeito, o que aliás, sempre solicitou, com a finalidade de desempenhar as suas funções sem qualquer tipo de irregularidade. A verdade é que...

4 — quando lhe foi permitida essa mesma tão solicitada FORMAÇÃO, foi a mesma agendada para o dia 21/09/2010. Porém ...

5 — como era do conhecimento superior, hierárquico e geral o seu avançado estado de gravidez, e ainda fruto da sua já fragilidade física, levou a que a sua médica assistente lhe concedesse baixa médica em 1410912010, situação que obstará à frequência da Formação oportunamente agendada. Por outro lado...

6 — e refutando veementemente a acusação feita nos pontos 56 e 57 da Nota de Culpa, jamais foi a ora exponente incorrecta para quem quer que fosse no seu local de trabalho, antes sim, tendo sido alvo ao longo dos últimos anos, das mais variadas ofensas verbais por parte do seu superior hierárquico directo, Sr. ..., demonstrando para com a ora exponente manifesta falta de respeito e incoerência, situação como todos sabemos, punida pela Lei em vigor. Assim e por último,

7 — Vem a ora exponente contestar a acusação de que foi alvo através da Nota de Culpa antes referida, manifestando o seu total descontentamento e ainda pelo facto da mesma ter-lhe sido enviada quando no gozo do seu período de maternidade, (direito que a Lei lhe confere), causando-lhe deste modo, danos morais que poderão ser irreversíveis e que poderão eventualmente, ser transmitidos ao seu filho recém-nascido (26/10/2010) pelo facto de se encontrar ainda em fase de amamentação.

Com os melhores cumprimentos,

...

1.5. A trabalhadora junta cópia de comunicação, em 8.05.2001, da primeira entidade patronal, a reconhecer-lhe a dedicação e lealdade à empresa e a comunicar-lhe a decisão de um aumento salarial.

1.6. No âmbito da instrução do processo disciplinar, foram recolhidos três testemunhos: o do respectivo Superior Hierárquico da trabalhadora alvo do presente processo disciplinar (Director Comercial), a colega que substituiu a trabalhadora alvo do presente processo durante as férias e localizou os avisos de retoma do prazo para apresentação de propostas e de abertura de concurso 2010.005, e, por último, um colaborador externo da empresa, que terá dado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

conhecimento à primeira testemunha de que a empresa não apresentara proposta no concurso assinalado. (vide a fls 41 a 52).

1.5 Do relato das testemunhas resulta, nomeadamente:

- confirmada a função de acompanhamento dos procedimentos concursais pela trabalhadora;
- não ocorreu o acompanhamento da fase do procedimento do concurso com a referência 2010.005, designadamente houve falta de informação da existência dos avisos da definição da nova data limite de apresentação e abertura de propostas;
- a trabalhadora visada pela nota de culpa alegou, quando interrogada sobre o sucedido que o seu erro tinha fundamento em falta de formação sobre o uso da plataforma, usada desde 2009, para o acompanhamento dos processos concursais públicos;
- a trabalhadora demonstrara em procedimento anterior (concurso da Câmara de ... para “2 e 4 rodas”, em 2009) não ter domínio completo da terminologia e do uso da assinatura digital nos procedimentos concursais;
- a consulta da plataforma careceria de ser diária e por mais vezes mais do que uma vez porque apesar de terem de existir notificações ou mensagens das entidades, nem sempre isso acontece, o que obriga à consulta diária, mas que não há dificuldade de manuseamento;
- a arguida terá algumas dificuldades em separar o campo pessoal do campo profissional e que por isso pode ter-se excedido nalgumas situações e na forma de tratar os seus superiores hierárquicos;
- que usa linguagem inapropriada no local de trabalho e no tratamento com os clientes, como “eu faço quando quero”, “logo vejo”, “já vou” ou “já faço” quando lhe pediam algumas tarefas.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 C179/88, 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, 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.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.3. No caso em apreço e dos factos constantes dos documentos do processo remetidos, cumpre assinalar, em síntese:

2.3.1. A entidade empregadora acusa a trabalhadora puérpera:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

i) Violar o dever de respeito e urbanidade, constante do art. 128.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho,

ii) Violou o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência a que está sujeita nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea c) do Código do Trabalho.

iii) Foi igualmente violado o dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho a que está sujeito nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea e) do Código do Trabalho.

iv) Violou, também, o dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa a que está sujeita nos termos do art. 128.º, n.º 1, alínea f) do Código do Trabalho.

v) A actuação da Arguida enquadra-se, ainda, nas previsões do art. 351.º nº2, alínea d) do Código do Trabalho, designadamente:

“Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afectada.”

vi) Nas previsões do art. 351, nº2, alínea e) do Código do Trabalho:

“Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.”

2.3.2 Os factos supra referidos respeitante à trabalhadora visada pelo presente processo disciplinar e a violação inerente aos deveres ora enunciados carecem de ser ponderados *em termos de adequação entre a infracção cometida e a sanção a aplicar, com base na gravidade e no grau de culpa do trabalhador, tendo também em conta, naturalmente, o grau de lesão dos interesses do empregador.*

2.3.3. Acresce que decisões jurisprudenciais assumem que os *factos constantes de nota de culpa devem ser convenientemente localizados no tempo e no espaço, não bastando a alegação de imputações vagas e genéricas ou juízos de valor.*

2.3.4. E também tem sido defendido pela Jurisprudência *que só os factos que tenham sido expressamente invocados pela entidade patronal no acto ou na comunicação para o despedimento podem ser considerados para o fundamentar.*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4. Atento o exposto, nomeadamente quanto à acusação à trabalhadora de que não alertou para a existência de aviso na Plataforma Electrónica Vortal-Econstrói a anunciar o novo período para a admissão de propostas do concurso público, é de assinalar que a mesma o admite na resposta à nota de culpa os factos referidos do número 7 ao 40.

2.4.1 Porém, imputa a falha à falta de formação pertinente para a manipulação da referida Plataforma Electrónica, formação essa que até veio a ser agendada à Trabalhadora, porém já para momento com início muito próximo do final da gravidez e que, por sinal, veio a ser definitivamente prejudicada por ter havido início de uma baixa médica.

2.4.1.1. Neste contexto, é de assinalar que está consagrado legalmente o dever de o empregador assegurar a cada trabalhador o exercício do direito a formação contínua através da alínea b) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 131.º do Código de Trabalho.

2.4.2. Essa falta de formação – atendendo às profundas alterações a que o regime de contratação pública tem sofrido nestes últimos anos – já tinha tido evidências perante a própria hierarquia e, de assinalar, até em momento bem anterior aos factos da presente acusação, pelo que se afigura excessiva a culpabilização pela falha havida.

2.4.3. Com efeito, é o seu dirigente directo que, no final do seu testemunho no processo, admite que não era a primeira vez que a trabalhadora tinha problemas com as propostas de concursos porquanto, no passado, houvera um concurso promovido pela Câmara Municipal de ... e que foi inviabilizado porque a trabalhadora não tinha conhecimento do que era uma assinatura digital, e cuja falta terá sido fatal às expectativas de participação da empresa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4.4. Nestes termos, considera-se que não obstante a falta ocorrida por parte da trabalhadora, está a culpa pela mesma fortemente mitigada por falta de formação suficiente e atempada.

2.5. Acresce ainda que quanto às alegações constantes da Nota de Culpa acerca de *quando de dirige aos seus superiores hierárquicos revelar falta de vontade em cumprir pedidos, falta de respeito, apresentando progressiva e continuamente desmotivação* não as podemos julgar que na referida Nota de Culpa estão suficientemente concretizadas e localizadas no espaço e tempo para fundamentar o reconhecimento de justa causa para despedimento, pelo que não se encontra suficientemente prejudicada ou ilidida a presunção de falta de justa causa para despedimento da presente trabalhadora.

2.6. No que importa à aferição da alegada lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa – que constitui um dos fundamentos invocados pela empresa para ter promovido o procedimento disciplinar e que tem de ser atendida para efeitos de apreciação de justa causa à luz do n.º 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho – é todavia de assinalar que a lesão só relevaria para sancionamento disciplinar se associado à conclusão de ter existido um comportamento culposo da trabalhadora no que originou a lesão à empresa.

2.6.1. No caso vertente, à luz do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho e considerando que a análise dos factos efectuada pelo presente parecer não conclui pelo comportamento culposo da trabalhadora, a invocada lesão dos interesses patrimoniais da empresa não se impõe como suficiente para se dar por demonstrada a existência de justa causa para o despedimento da trabalhadora.

2.7. Mas ainda que a culpa mitigada fosse reconhecida e reconhecida ainda a lesão, acerca da alegação da impossibilidade da subsistência da relação de trabalho como fundamento para o despedimento, importa assinalar a alegada falta da mesma trabalhadora cometida num procedimento concursal anterior,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

com alegado prejuízo quantificado e superior atento o testemunho do seu dirigente directo, e que da mesma não resultou sequer uma qualquer sanção disciplinar, ainda que menos gravosa que o despedimento, conforme se conclui pela consulta ao registo disciplinar da mesma junto ao processo.

2.8. Não se julga, assim, que ainda que se admitisse um grau de culpa e a lesão, tenha sido feita prova cabal e suficiente perante esta Comissão pela entidade empregadora de que a situação como a aferida inviabilizou a continuidade do vínculo e da relação laboral entre a trabalhadora e a sua entidade empregadora.

2.9. Acresce, finalmente, que atendendo ao princípio da proporcionalidade entre a infracção e a sanção disciplinar, consagrado no artigo 330.º do CT que impõe ao empregador a apreciação da proporcionalidade entre a infracção cometida e a sanção a aplicar, com base na gravidade da infracção, no grau de culpa do trabalhador e do grau de lesão dos interesses do empregador, concluímos que a falta da trabalhadora não seria passível de uma sanção disciplinar tão gravosa como a do despedimento.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto, considerando que não foi ilidida a presunção de o despedimento ser feito sem justa causa, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de Assistente Comercial.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 FEVEREIRO DE 2011**