



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

PARECER N.º 82/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 348 – DL/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 15.04.2011, a CITE recebeu da ..., Lda., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, datada de 25.02.2011, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “no passado dia 21/02/2011, a trabalhadora ... estando de licença de parto, deslocou-se à sede da entidade patronal a fim de acordar as horas de aleitamento no período em que iria iniciar a prestação de trabalho, ou seja a partir do próximo dia 02/03/2011”.
 - 1.2.2. Que “a trabalhadora aproveitando a presença no seu local de trabalho, solicitou autorização à entidade patronal para retirar fotografias pessoais que estavam guardadas no computador por si utilizado como ferramenta de trabalho”.



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

- 1.2.3.** Que, “como a tarefa estava demorada, a entidade patronal na pessoa do seu sócio, ..., acercou-se do posto de trabalho e verificou que a trabalhadora estava a retirar ficheiros de dados em formato de "Publisher"; "Power Point"; "Excel" e "Word" para uma “pen” da trabalhadora, após o que, esta eliminava os ficheiros e apagava-os da reciclagem”.
- 1.2.4.** Que, “questionada sobre o que estava a fazer, a trabalhadora respondeu que estava apenas a retirar alguma informação pessoal, nomeadamente cartas e fotografias”.
- 1.2.5.** Que, “após a trabalhadora ter abandonado o local de trabalho, o sócio ... e o trabalhador ... estiveram a averiguar os ficheiros alheios à actividade da empresa que existiam no computador e recuperaram todos os ficheiros eliminados da reciclagem, utilizando o programa adequado para o efeito no dia seguinte, em 22/02/2011”.
- 1.2.6.** Que, “tomaram assim, conhecimento em 21/02/2011 e 22/02/2011, que a trabalhadora efectuava no computador por si utilizado, mas propriedade da entidade patronal localizado na sede da entidade patronal, durante as horas laborais, trabalho administrativo para outras entidades e associações, todo o trabalho de lançamento contabilístico, administrativo e de gestão de tesouraria pessoal e de outras associações”.
- 1.2.7.** Que, “realizava esse trabalho pessoal nas horas de trabalho, utilizando os meios da entidade patronal nomeadamente, papel, tinteiros, impressora, telefone, fax e internet, elevando os custos suportados pela empresa a uma quantia não quantificável neste momento”.
- 1.2.8.** Que, “a entidade patronal descobriu por análise aos ficheiros recuperados que a trabalhadora, durante as horas laborais, realizava trabalhos de estudo,



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

biografias, apresentações de powerpoint que não se inseriam nas suas funções de técnica administrativa grau 2 e não lhe eram solicitados pela entidade patronal”.

- 1.2.9.** Que, “nas horas de trabalho a trabalhadora realizou ao longo de mais de seis anos toda a sua contabilidade pessoal, gestão das contas bancárias, registo e lançamento de compras, movimentos da catequese, das festas do filho, dos cartões de crédito, tabelas de preço para explicações, envelopes e cartas para enviar cheques pessoais, etc.”.
- 1.2.10.** Que, “a trabalhadora exercia outros cargos em associações, sendo tal do conhecimento da entidade patronal. Contudo, a entidade patronal não sabia e nunca lhe autorizou que a trabalhadora efectuasse no seu local de trabalho e durante o período laboral, todas as tarefas inerentes a essa actividade, nomeadamente elaboração e impressão das fichas de inscrição, das contas, da lista de órgãos sociais, panfletos, etc.”, bem como, “todo o trabalho relativo a heranças que recebeu, nomeadamente relações de bens, gestão de custos com advogados, devolução de dinheiro a outras entidades, etc.”.
- 1.2.11.** Que, “todo o trabalho não inserido nas funções para que estava contratada e remunerada executado com os meios da entidade patronal, no seu local de trabalho que é a sede da entidade patronal e durante o período laboral, não foi solicitado nem autorizado pela entidade patronal e não serviu os fins comerciais da entidade patronal”.
- 1.2.12.** Que, “todo o trabalho efectuado pela trabalhadora está registado no cd que se anexa e que por questões de economia processual se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, constando ainda de outros cd's, um arquivado na empresa e outro nesta data enviados à ACT para conhecimento e registo”.



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

- 1.2.13.** Que, “todos os ficheiros têm registadas a data e hora de execução, sendo que todos constam em datas e horas integradas no horário de trabalho da trabalhadora desde o início da sua prestação de trabalho em 2004, e que constam do suporte informático que se anexa e que aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais”.
- 1.2.14.** Que, “com a conduta atrás descrita a trabalhadora prejudicou seriamente os interesses da empresa não só porque executou trabalho não inserido nas suas funções durante o período laboral, como ainda utilizou os meios da entidade patronal sem a sua autorização, causando prejuízo porque consumiu, em montante que não é possível apurar, mas elevado, porque consumido ao longo de mais de seis anos, papel, envelopes, tinteiros, internet, telefone e fax”.
- 1.2.15.** Que, “com o comportamento descrito a trabalhadora não zelou pelos interesses e fins da entidade patronal, sendo do seu conhecimento que a empresa atravessava diversas dificuldades económicas, não actuou diligentemente e com zelo no sentido de zelar pelos bens da entidade patronal, não promoveu nem executou actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, antes pelo contrário, fez boa utilização dos bens relacionados com o trabalho e que lhe foram confiados, mas em seu proveito próprio, pelo que nessa medida também violou os direitos da entidade patronal”.
- 1.2.16.** Que, “violou de forma grave e voluntária o disposto no artigo 128.º n.º 1, alíneas a), c), e), f), g) e h) do C. Trabalho”, pelo que, “a trabalhadora não respeitou os colegas de trabalho e a entidade patronal, não realizou o seu trabalho de forma zelosa, cuidadosa, diligente e ainda não actuou de forma a promover a produtividade da empresa, assim como não cumpriu as instruções que lhe foram dadas e que não violavam os seus direitos, antes pelo contrário”.



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

- 1.2.17.** Que, “a relação de confiança entre a trabalhadora e a entidade patronal está definitivamente quebrada e impossibilita, face aos prejuízos causados, a continuação da laboração da trabalhadora”, pelo que “a actuação supra descrita integra um comportamento culposo, continuo e prolongado, que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 351.º n.º 1 do C. Trabalho, nomeadamente, pelo desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do seu cargo e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa”.
- 1.3.** Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e refere, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que “a entidade empregadora é identificada, sem referência à sua localização ou sede, não é referida a identidade do instrutor”.
- 1.3.2.** Que, “as garantias de defesa não estão, assim, asseguradas”, pois, conforme impõe o disposto no n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho, a Nota de Culpa enviada ao trabalhador deve, obrigatoriamente, conter uma “ ... *descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados*”.
- 1.3.3.** Que, “a Nota de Culpa remetida à trabalhadora não garante uma descrição circunstanciada dos factos que lhe foram imputados (nomeadamente, no tempo, modo e lugar, em que tais factos e/ou comportamentos possam ter ocorrido), o Processo Disciplinar está ferido de nulidade insuprível”.
- 1.3.4.** Que, “não foi no dia 21/02/2011,mas a 31/01/2011 que a respondente se deslocou às instalações da ora arguente para acordar as horas de



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

aleitamento. No dia 21/02/2011, a ora respondente, deslocou-se às instalações da ora arguente, a solicitação desta, para a mesma transmitir, verbalmente, que era sua intenção despedir a respondente”.

- 1.3.5.** Que, “como foi despedida solicitou que formalizassem esse despedimento por escrito e ir buscar as suas "coisas" que, num vínculo de cerca de sete anos se acumulam, tendo retirado algumas fotografias e documentos para uma *pen*, não pretendendo ocultar nada, ao contrário do alegado pela arguente”.
- 1.3.6.** Que, a arguida “nunca realizou trabalho para outras entidades, que não a sua entidade patronal, durante o horário de trabalho”, pelo que nega a utilização de qualquer "meio" da entidade patronal em benefício próprio. A verdade é que sob a directriz da ora arguente era realizado trabalho para outras empresas, nomeadamente, ..., sendo estes trabalhos, ordenados pela aqui arguente, consumindo "meios" da mesma”.
- 1.3.7.** Que, a arguida “nunca utilizou os meios da arguente em benefício próprio, nem realizou qualquer trabalho para outras entidades no horário de trabalho. Todo o trabalho, executado pela arguida, durante o horário de trabalho, era solicitado pela arguente”.
- 1.3.8.** Que, “quanto ao facto da arguida ter ficheiros pessoais no computador, não comprova que os tenha realizado no horário de trabalho. Também o facto de os ficheiros estarem registados em determinado dia e hora, não significa que tenham sido executados nessas data e hora. Pois, basta que o ficheiro seja aberto, para que fique registada essa data e hora. Ademais, não raras vezes, a arguida tinha de utilizar e seu correio electrónico pessoal para receber mensagens relacionadas com trabalho da arguente, pois o correio electrónico da empresa deixava de funcionar por diversas vezes”.



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

- 1.3.9.** Que a empresa não descreve nem concretiza os comportamentos da arguida que violam os seus deveres, “vedando a esta, em absoluto, conhecer do que é acusada a fim de se poder defender”.
- 1.3.10.** Que, “o presente Processo Disciplinar dever ser arquivado”, pois, “é uma tentativa de pôr termo ao contrato de trabalho da arguida, sem qualquer motivo”. A arguida “sempre cumpriu as suas funções com máximo rigor e profissionalismo”, designadamente, “as ordens e instruções emanadas pela sua entidade patronal, sempre tendo mantido com esta e colegas de trabalho a melhor relação possível”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992 obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma



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

discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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 artigo 63.º n.º 2 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.** Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de ter efectuado “no computador da empresa por si utilizado, durante as horas laborais, trabalho administrativo para outras entidades e associações, todo o trabalho de lançamento contabilístico, administrativo e de gestão de tesouraria pessoal e de outras associações, utilizando os meios da entidade patronal nomeadamente, papel, tinteiros, impressora, telefone, fax e internet, elevando os custos suportados pela empresa a uma quantia não quantificável neste momento”.
- 2.3.1.** A empresa acrescenta ainda que “nas horas de trabalho a trabalhadora realizou ao longo de mais de seis anos toda a sua contabilidade pessoal, gestão das contas bancárias, registo e lançamento de compras, movimentos da catequese, das festas do filho, dos cartões de crédito, tabelas de preço para explicações, envelopes e cartas para enviar cheques pessoais, etc.
- 2.3.2.** Como elementos de prova, a entidade empregadora apresenta, um CD, onde se encontram uma série de ficheiros, cuja relação com as acusações constantes da Nota de Culpa não foi efectuada e, também, não se vislumbra



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

qual pudesse ser, face à incerteza da origem desses ficheiros, em termos de proveniência, autoria e data da sua criação ou modificação.

- 2.3.3.** Por consequência, o mencionado CD não pode constituir prova dos factos por que vem acusada a trabalhadora arguida, que, na sua defesa, negou essas acusações.
- 2.4.** Assim, afigura-se que, pelas razões expostas e face às provas apresentadas, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposo e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da instituição, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
- 2.5.** Face ao que antecede, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., promovido pela ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.



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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2011**