

PARECER N.º 35/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 141 – DG/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 09.02.2012, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. A Nota de Culpa, que a trabalhadora arguida recebeu, em 28.11.2011, da sua entidade empregadora, refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “a trabalhadora é funcionária da empresa, sendo escriturária de 2ª”.
 - 1.2.2. Que, “desde Março de 2011, que a D. ..., funcionária desta empresa, foi recolocada junto da trabalhadora arguida atentas alguns atrasos e erros que se foram verificando no trabalho da trabalhadora arguida”.
 - 1.2.3. Que, “a partir de tal período foram verificados diversos erros resultantes da conduta da trabalhadora arguida que levaram inclusivamente a fosse aberto

um procedimento disciplinar que viria a culminar com a aplicação de uma suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade por um período de cinco dias”.

- 1.2.4.** Que, “não obstante a aplicação de tal sanção continuam a verificar-se sistemáticos erros da trabalhadora arguida com consequências negativas para a empresa quer em termos de imagem, quer em termos monetários”.
- 1.2.5.** Que, “no passado dia 15 de Julho de 2011, foi detectado pela funcionária ..., ao verificar o mapa de facturação do cliente ..., que estava aceite por parte da trabalhadora arguida um preço especial para o cliente ... de 210 €, preço esse que tinha sido acordado no ano passado mas para um certo número de cargas e período de tempo, período de tempo esse, cujo prazo já tinha expirado, mas que a trabalhadora arguida, uma vez que não verificou nos seus emails continuou a praticar”.
- 1.2.6.** Que, “em resultado deste lapso, foi feito um email para o cliente em causa a alertar da situação, tendo a empresa de entrar em acordo com o cliente de que as cargas desse mês (até dia 20 de Julho) teriam de ser a este preço especial, assim como também a que já tinha sido feita desde o fim do prazo (pois a funcionária já tinha anteriormente aceite esse preço após o fim do prazo acordado), o que acarretou prejuízos para a entidade empregadora”.
- 1.2.7.** Que, “nos casos dos clientes ... ou ... estes pagam mais 10% por cliente a partir do terceiro cliente. Ora, ao verificar o mapa das cargas para este cliente em .Julho, estava inscrito que o motorista levou 6 clientes, mas quando a guia de transporte chegou estavam lá 5 clientes. A trabalhadora arguida debitou e registou somente os 5 clientes, sendo que após ter sido

detectado tal lapso foi questionada a trabalhadora arguida se o carro não teria mesmo parado em Coimbra e a mesma respondeu "não sei". Face a tal resposta foi dito à funcionária que telefonasse ao motorista e perguntasse se realmente tinha descarregado em Coimbra, ao que o motorista disse que sim que levava mais um cliente e foi feita a rectificação da factura para mais 10%".

- 1.2.8.** Que, “mais uma vez se verificou que caso não tivesse sido a intervenção de outra funcionária, a entidade empregadora teria deixado de receber o acréscimo que lhe era devido uma vez que o serviço foi efectivamente prestado. Tal omissão já se verificou pelo menos mais duas vezes, tendo a trabalhadora arguida sido advertida para esse facto e não tendo alterado a sua conduta”.
- 1.2.9.** Que, “se verificam, também, sistematicamente, erros de lançamentos com os números da guia de transporte ou guia de remessa mal lançados, o discriminativo mal lançado (pois a trabalhadora arguida para poupar tempo faz *copy* e *past* dos discriminativos mas depois não os rectifica), enganando-se nas datas da carga”.
- 1.2.10.** Que, “quando é feito o fecho da facturação a cada inicio do mês estão sempre em falta vários lançamentos de guias que são da competência da trabalhadora arguida, como se verificou em Agosto”.
- 1.2.11.** Que, “as constantes omissões e desatenções da trabalhadora arguida obrigam a que outros trabalhadores da entidade empregadora que deveriam estar a desempenhar outras funções tenham que validar e verificar o que foi feito por esta, constituindo tal facto uma franca duplicação de funções”.

- 1.2.12.** Que, “após a verificação de todos os elementos em causa, atesta-se claramente que a conduta negligente e displicente da trabalhadora arguida tem atrasado o serviço da empresa e prejudicado a mesma, em muitos dos casos, inclusivamente, em termos pecuniários”.
- 1.2.13.** Que, “igualmente se verifica que o anterior processo disciplinar e as constantes chamadas de atenção não foram suficientes para a alteração da postura e conduta da trabalhadora arguida que insiste em reincidir em tais comportamentos, que contrariam os deveres que lhe são impostos pelas alíneas c), e) e h) do artigo 129.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.14.** Que, “tal conduta a ser provada, demonstra que, nomeadamente, não realizou os trabalhos com diligência e zelo, não cumpriu as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho e não promoveu os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa. Com tais condutas demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe estava confiado e lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, o que pela sua gravidade e consequência, constituem justa causa de despedimento, nos termos do artigo 351.º, n.ºs 1 e 2 alínea d) e c) do Código do Trabalho”.
- 1.3.** Do presente processo disciplinar não consta a Resposta à Nota de Culpa, tendo a trabalhadora arguida recebido a Nota de Culpa, em 28.11-2011.

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 Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade 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, constantemente, cometer erros de faturação por negligência e falta de zelo no desempenho das suas funções.
- 2.4.** A entidade empregadora não apresentou qualquer prova documental ou testemunhal dos factos constantes da acusação.
- 2.5.** Acresce que, uma vez encerrada a fase da instrução, em 20.12.2011, nos termos do n.º 1 do artigo 357.º do Código do Trabalho, “o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade da decisão do direito de aplicar a sanção”.
- 2.5.1.** Dado que o presente processo disciplinar foi remetido à CITE, apenas, em 08.02.2012, decorreram mais de 30 dias após o encerramento da instrução, em 20.12.2011, pelo caducou o direito de aplicar a sanção.
- 2.6.** Assim, afigura-se, pelas razões expostas, que o empregador apesar de o alegar, não apresenta qualquer prova que demonstre 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 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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.7. Assim, 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

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., promovido pela ..., LDA., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012**