



PARECER N.º 63/CITE/2012

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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 261 – DP/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 2012.03.09 a CITE recebeu da gerência da empresa..., Lda, a cópia do processo disciplinar com intenção de despedimento com justa causa da sua trabalhadora, puérpera, ..., residente na Rua ..., rececionista do estabelecimento ..., sita em ..., nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 e na 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.
- 1.2. Como primeiro documento, em página numerada, do processo do procedimento disciplinar em análise, a entidade empregadora apresenta uma cópia das declarações escritas de ..., uma colega daquela supra identificada trabalhadora, prestada à gerência em 2011.12.05, do seguinte teor:
 - a) A trabalhadora ... deixou de prestar serviço na Garagem ... em 2011.10.17, e a declarante assumiu as responsabilidades daquela, nomeadamente o tratamento das obras de garantia.



- b) Tendo a declarante sido informalmente interpelada, em 2011.11.20, por ..., dos serviços de contabilidade, acerca do tratamento das garantias, a trabalhadora ... transmitiu a posição das obras de garantias em curso e foi analisar o arquivo das garantias fechadas, que aguardavam o pagamento da ..., tendo concluído:
- i) *Que diversas facturas internas registadas no sistema informático não tinham sido devidamente introduzidos no portal da ... para solicitar o pagamento dos trabalhos e peças aplicadas em garantia;*
- ii) *Existirem obras fechadas em sistema, que não há indicação de terem sido pagas, nem existem em arquivo os respectivos documentos (factura interna, folha de encomenda de serviço assinada pelo cliente, resumo de picagens de trabalhadores em obra e outros eventuais).*
- 1.3.** O processo inclui ainda a nota de culpa com vista à aplicação da sanção disciplinar de despedimento (fls 52 a 61, que aqui se consideram por integralmente reproduzidos), que a trabalhadora arguida alude ter recebido em 2012.01.31, na qual é referido, abreviadamente, o seguinte:
- Que em 10 de Agosto de 2001, a trabalhadora arguida foi contratada pela entidade empregadora para desempenhar as funções de operadora de posto de abastecimento.
 - Que, entre Outubro de 2004 e Outubro de 2011, a trabalhadora arguida exerceu as funções de rececionista de garagem.
 - Que, entre as suas várias funções, competia à arguida, atender os clientes que se dirigiam à garagem, atender os telefonemas, efectuar o agendamento dos serviços a realizar e efectuar o processamento



das garantias das marcas de automóveis que a entidade empregadora representa, entre outras funções.

- Que a trabalhadora arguida exerceu as funções de processamento das garantias das marcas de automóveis que a entidade empregadora representa, em concreto da marca ... entre Maio de 2010 e Agosto de 2011.
- Que o processamento das garantias da marca ...efectua-se da seguinte forma:
 - O veículo do cliente é recepcionado na garagem e são identificados (pelos mecânicos da entidade empregadora) os problemas no mesmo e a respectiva cobertura de garantia;
 - De seguida, é aberta uma encomenda no sistema informático para registar todos os trabalhos desenvolvidos e peças aplicadas;
 - Caso haja trabalhos e peças cobertas pela garantia da marca, estes são devidamente registados com essa informação;
 - No final da realização do trabalho, a encomenda é fechada, sendo emitido um documento interno (factura interna) para os trabalhos e peças aplicadas em garantia, ao qual são anexados a folha de encomenda de serviço assinada pelo cliente, o resumo de picagens dos trabalhadores em obra, entre outros documentos;
 - Esta factura interna deve ser introduzida no sistema informático da entidade empregadora, numa área específica para o efeito, de forma a controlar as garantias que são enviadas para a marca.
 - De seguida, deve ser submetida a informação dos trabalhos realizados no portal de internet disponibilizado para o efeito pela ...



- Que esta informação identifica o trabalho realizado quer ao nível de peças, quer ao nível de mão-de-obra aplicada;
- Que o prazo que a entidade empregadora dispõe para comunicar os trabalhos realizados e as peças aplicadas a coberto da garantia é de 60 dias, a contar da data do fim do trabalho, ou seja, da emissão da factura interna.
- Que a trabalhadora arguida tinha perfeito conhecimento do procedimento acima descrito, tendo-o efectuado na íntegra em várias situações.
- Que, contudo, entre 17 de Maio de 2010 e 25 de Julho de 2011 a trabalhadora arguida não efectuou a fase acima descrita na alínea f) relativamente a 48 facturas internas;
- Que ao não ter submetido 48 facturas internas no portal da ... a trabalhadora arguida incumpriu as ordens e instruções do empregador no que respeita à execução do trabalho, tendo violado o dever a que está obrigada por força do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho.
- Que a desobediência às ordens e instruções da entidade empregadora quanto ao processamento das garantias foi ilegítima, porquanto não há qualquer motivo que a justifique.
- Com este seu comportamento, e ao não ter arquivado 14 destas 48 facturas internas e respectiva documentação anexa, violou ainda a trabalhadora arguida o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto no mesmo artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho.



- Com a sua conduta, a trabalhadora arguida prejudicou a entidade empregadora em 19.950,35 €, o que representa uma lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.
 - Ao longo de mais de um ano (entre 17/05/2010 e 25/07/2011) a trabalhadora arguida, de forma repetida e sistemática, não submeteu as facturas internas do portal da ..., o que traduz uma conduta repetidamente negligente (senão dolosa) e um desinteresse constante pelo cumprimento das suas obrigações.
 - Tudo ponderado, conclui-se pela procedência da acusação, porquanto a conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, impossibilita, imediatamente, a continuidade da relação laboral, constituindo justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e), do Código do Trabalho.
 - Pelo exposto, propõe-se a aplicação à trabalhadora arguida da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação.
- 1.4.** No que respeita à resposta da trabalhadora à nota de culpa (a fls 65 a 74, que damos por integralmente reproduzida), datada de 2012.02.08, é de assinalar que a mesma se defende nos termos em que, abreviadamente, apresentamos:
- *Desconheço a data em que (as 46 facturas) foram emitidas, visto não me ter sido enviado qualquer Documento, anexo à Nota de Culpa, conforme por vós referido no ponto 130 da Nota de Culpa, pelo que solicito o envio do mesmo.*



- *No período compreendido entre 17 de Maio de 2010 e 25 de Julho de 2011, as funções que me estavam destinadas foram sendo alternadas, conforme foi atrás mencionado, período no qual também me ausentei para férias durante 2(duas) semanas, nomeadamente na primeira quinzena do mês de Agosto de 2010, pelo que desconheço se a Entidade Empregadora teve em conta o período de ausência, bem como, as datas em não me competia a mim efectuar o registo no Portal de Internet da "...", bem como o arquivo de facturas.*
- *Durante o período em que se verificou o atraso no registo das Garantias e do demais trabalho, a Gerência da Empresa sempre teve conhecimento desse facto, uma vez que sempre tive o cuidado de os informar e os por ao corrente da situação em que se encontravam os trabalhos, pelo que não me podem acusar de desinteresse pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do posto de trabalho a que estou afecta, uma vez que sempre foram por mim informados da razão da demora nos trabalhos, principalmente por falta de tempo, visto na maioria das vezes ter que efectuar o meu trabalho e o das outras funcionárias que entretanto se demitiram.*
- *A Gerência da Entidade Empregadora, sabia do atraso relativo às Garantias e mesmo assim nunca me deu quaisquer ordens ou orientações no sentido de resolver os atrasos relativos às mesmas, visto serem aqueles os principais interessados e lesados com toda esta situação, à excepção do Dr. ..., que me indicou para alterar faseadamente as datas das facturas em atraso, o que fui fazendo sempre que tinha algum tempo disponível, pelo que a Entidade Empregadora não pode afirmar que existiu uma desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, conforme me acusam.*



- *A Gerência da Entidade Empregadora e o Gabinete de Contabilidade sempre tiveram conhecimento dos atrasos nos registos das Garantias, mais que não fosse, através do sistema informático da entidade Empregadora conforme descrito na alínea G).*
 - *O Sistema Informático interno da Empresa, existe também para que a Entidade Empregadora tenha controlo das Garantias que são enviadas para a Marca, conforme foi por vós referido, na alínea e) do ponto 50 da Nota de Culpa, pelo que não me podem imputar a responsabilidade das lesões de interesses patrimoniais sérios provocados à Empresa, uma vez que tinham conhecimento, foi-lhes por mim dado conhecimento e apenas cerca de um ano após o início relativo aos atrasos das facturas das Garantias, é que tentaram remediar a situação, imputando-me toda a responsabilidade, quando sabiam que o prazo que a entidade Empregadora dispõe para comunicar os trabalhos realizados e as peças aplicadas a coberto da Garantia é de 60 dias, a contar da data do fim do trabalho, conforme por vós referido na alínea g) do ponto 50, da Nota de Culpa.*
- 1.5.** Na sequência da resposta da trabalhadora à Nota de Culpa, a empresa elaborou um *relatório e proposta de decisão* (a fls. 77 a 85, que aqui se dão por integralmente reproduzidos) e do qual respigamos, como muito relevante, o seguinte:
- *Na sequência da prática de infracções graves por parte da trabalhadora ..., foi decidido instaurar um processo disciplinar à mesma, com vista ao seu despedimento com justa causa.*
 - *Em 01/02/2012 foi recebida pela trabalhadora a comunicação escrita da instauração de processo disciplinar com intenção de*



despedimento com justa causa, acompanhada da respectiva nota de culpa.

- *Na empresa em questão não existe comissão de trabalhadores, nem tão pouco a trabalhadora é representante sindical, pelo que não houve que enviar cópia daquela comunicação e da nota de culpa a qualquer destas entidades.*
- *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa em 13/02/2012.*
- *A trabalhadora arguida não juntou quaisquer documentos, nem tão pouco solicitou a realização de quaisquer diligências probatórias, não tendo também arrolado testemunhas.*
- *Dão-se aqui por integralmente reproduzidas a nota de culpa e a resposta à nota de culpa.*
- *(...)*

Dos factos dados como provados:

- *Consideram-se provados todos os factos descritos na nota de culpa, que aqui se dão por integralmente reproduzidos, com excepção do alegado no artigo 2º, porquanto a entidade empregadora já não tem bem presente as datas concretas.*

Da proposta de decisão:

- *Ao não ter submetido as 48 facturas internas no portal da ... a trabalhadora arguida incumpriu as ordens e instruções do empregador no que respeita à*



- *execução do trabalho, tendo violado o dever a que está obrigada por força do disposto no artigo 128.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho.*
- *A desobediência às ordens e instruções da entidade empregadora quanto ao processamento das garantias foi ilegítima, porquanto não há qualquer motivo que a justifique.*
- *Com este seu comportamento, e ao não ter arquivado 14 destas 48 facturas internas e respectiva documentação anexa, violou ainda a trabalhadora arguida o dever de realizar o trabalho com zelo e diligência, previsto no mesmo artigo 128.º, n.º 1, alínea e), do Código do Trabalho.*
- *Com a sua conduta, a trabalhadora arguida prejudicou a entidade empregadora em 19.950,35 €, o que representa uma lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.*
- *Ao longo de mais de um ano (entre 17/05/2010 e 25/07/2011) a trabalhadora arguida, de forma repetida e sistemática, não submeteu as facturas internas do portal da ..., o que traduz uma conduta repetidamente negligente (senão dolosa) e um desinteresse constante pelo cumprimento das suas obrigações.*
- *Por outro lado, os argumentos utilizados pela trabalhadora arguida na sua resposta à nota de culpa não são suficientes para afastar a sua culpa grave.*
- *Tudo ponderado, conclui-se pela procedência da acusação, porquanto a conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, impossibilita, imediatamente, a continuidade da*



relação laboral, constituindo justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1 e 2, alíneas a), d) e e), do Código do Trabalho.

- *Pelo exposto, propõe-se a aplicação à trabalhadora arguida da sanção de despedimento sem indemnização ou compensação.*

..., 7 de Março de 2012

A entidade empregadora.

1.6. No processo remetido pela entidade empregadora à CITE, para além dos documentos supra transcritos, constam ainda:

- *Listagem e cópia das facturas internas emitidas e não submetidas no Portal da ... (a fl. 3);*
- *Exemplo de concretização de factura interna emitida e submetida no Portal da ... (a fl. 49);*
- *Cópia de uma folha, avulsa e sem menção expressa de fonte, que a empresa identificou como do Manual da ..., em que define o prazo para submissão de garantias no Portal da ... (a fl. 51);*
- *Comprovativo do envio por correio registado com aviso de recepção da comunicação e nota de culpa (a fls. 62 e 63).*



II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas 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 que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, 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.** A preceder à análise dos aspectos relevantes do presente processo, cumpre assinalar o seguinte, tendo como referência os artigos 351.º e



330.º do Código do Trabalho, no que importa à noção de justa causa de despedimento:

- 2.3.1.** 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.
- 2.3.2.** Por outro lado, na apreciação da justa causa, deve atender-se 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.
- 2.3.3.** O juízo sobre a justa causa ⁽¹⁾, é sempre, por definição, casuístico, assentando numa ideia de justiça individualizante, tomando em conta todas as circunstâncias do caso concreto e fazendo apelo ao princípio da proporcionalidade.
- 2.3.4.** Ainda que comprovado um comportamento censurável a qualquer trabalhador, importa sempre atender à verificação dos demais aspectos da justa causa para despedimento, mas sem descurar, por último, a própria exigência de proporcionalidade da sanção face ao comportamento censurável do trabalhador. ²
- 2.4.** No caso em apreço, promovida a análise do processo quanto aos factos referidos como comportamento ilícito imputado ao trabalhador, é de referir que a caracterização do comportamento da trabalhadora como culposo deve ter como ponto de partida uma descrição circunstanciada pela Nota de Culpa dos factos de cuja prática a trabalhadora seja

¹ João Leal Amado, *in* Questões Laborais n.º 32, Julho/Dezembro 2008, pág. 260.

² Com efeito, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções tão diversas como: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade e o despedimento sem indemnização ou compensação.



pormenorizadamente acusada, nomeadamente, quanto às circunstâncias de tempo e lugar de que cada infração.

- 2.4.1.** Para sublinharmos a importância dessa pormenorização para resolver a sorte do procedimento, cumpre referir como pode ser relevante para a defesa do trabalhador arguido a possibilidade de verificar se o procedimento disciplinar se iniciou ou não dentro do prazo máximo de 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o Superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, conforme resulta do n.º 2 do artigo 329.º do Código do Trabalho.
- 2.5.** Constata-se que a acusação assenta na acusação de comportamento ilícito, por omissão, da trabalhadora respeitante a 46 faturas, tendo apenas como referência dada através da Nota de Culpa o período de tempo entre 17 de Maio de 2010 e 25 de Julho de 2011, designadamente por não introduzir dados de faturas internas de serviço prestado de reparação em veículos ainda sob garantia, num portal da ... e em tempo útil (sessenta dias), através do qual a entidade empregadora se poderia habilitar formalmente para ser paga por trabalho prestado num âmbito de uma garantia daquela marca, acrescentando que de entre as faturas, 14 implicavam a inexistência dos próprios processos, bem como se alega, sem comprovativo porém, do prejuízo à empresa daí decorrente no valor de EUR 19 950,35.
- 2.6.** Porém, é de assinalar que a Nota de Culpa não comportou a notificação à trabalhadora de uma descrição circunstanciada dos factos de cuja prática vem acusada, nomeadamente, as circunstâncias de tempo e lugar em que cada infração cometida, nos termos das quais seja comprovada a sua imputação à trabalhadora.
- 2.7.** Esta omissão determina que o procedimento de despedimento seja passível da qualificação de inválido à luz da alínea a) do n.º 2 do artigo



382.º do Código do Trabalho, pelo que o despedimento constitui um procedimento em que, atenta a situação de puérpera da trabalhadora, comporta um indício de discriminação em função do sexo, pelo desrespeito à situação de puérpera.

- 2.8.** Por tudo o exposto, conclui-se que o presente processo não logrou ilidir a presunção de inexistência de justa causa para o despedimento, pelo que não se encontra o fundamento necessário para emitir parecer favorável à intenção de despedimento da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Atento o exposto supra, à luz do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a CITE emite parecer prévio desfavorável à intenção de despedimento por justa causa da trabalhadora, puérpera, ... pela respectiva entidade empregadora, ..., Lda,.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MARÇO DE 2012**