

PARECER N.º 1004/CITE/2023

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 12.02.

Processo n.º 4944 - DP/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 06.10.2023, a CITE recebeu da ..., em representação ..., cópia de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora puérpera ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no artigo 63º 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.** Em 14.09.2023, a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida a Nota de Culpa, que foi recebida, em 15.09.2023, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A Trabalhadora exerce funções profissionais na empresa arguente, desde 4 de novembro de 2015, exercendo a categoria de*
 - 1.2.2.** *Em 29.05.2023, na sequência de inspeção tributária a sociedade cliente ..., o sócio-gerente da mesma, ..., assumiu perante a Autoridade Tributária que “no ano de 2022, ocorreram diversas aquisições quer de materiais quer de serviços, identificadas no quadro anexo, registadas em nome do*

sociedade acima identificada, mas que respeitam a construção de uma moradia para sua habitação pessoal. Referiu ainda que, nos devidas datas, não efetuou a afetação a uso próprio, prontificando-se para o fazer em sede do presente procedimento inspetivo".

- 1.2.3.** *O CAE da referida sociedade cliente é Montagem de ..., tendo como atividade efetiva "...".*
- 1.2.4.** *Assim, a trabalhadora arguida, que era quem estava encarregue do processamento contabilístico deste Cliente, não podia ignorar que as varias faturas descritas nomeadamente no projeto de relatório da AT de 14.06.2023, diziam respeito a bens/serviços que não se enquadram na atividade da mesma, como por exemplo, aquisição de "areia", "tomada aspiração, central aspiração", "Base chuveiro, base duche", "Revestimentos cerâmicos", "Bomba de calor", "Caixas de saneamento cimento", "Luminárias decorativas", "Adiantamento piscina", "sanita, tampa, sanita, bidé", entre outras.*
- 1.2.5.** *Em momento algum, esta trabalhadora alertou sequer para qualquer irregularidade nos documentos contabilísticos apresentados pela sociedade cliente,*
- 1.2.6.** *Pelo que agiu par sua iniciativa ao elaborar e submeter a documentação contabilística desta sociedade nos termos em que o fez.*
- 1.2.7.** *Assim, fez a trabalhadora incorrer a entidade empregadora e o seu sócio-gerente e Toc responsável técnico em responsabilidade tributaria subsidiaria perante a AT, ascendendo o valor a entregar em sede de regularização a título de IRS a € 22.643,89, a título de IVA € 26.293,85 e a título de IRC € 24.007,43.*

- 1.2.8.** *Bem como perante a respetiva Ordem Profissional.*
- 1.2.9.** *A trabalhadora é licenciada em Contabilidade e Contabilista Certificada.*
- 1.2.10.** *Bem sabe por isso, que com a sua conduta violava normativos legais, éticos e deontológicos*
- 1.2.11.** *Além de que violava a confiança da entidade empregadora e agia contra as suas diretrizes.*
- 1.2.12.** *A conduta da trabalhadora afeta negativamente o bom nome e a imagem da Entidade Empregadora e do seu sócio-gerente.*
- 1.2.13.** *Além disso, está irremediavelmente prejudicada a relação de confiança necessária ao exercício das funções para as quais a trabalhadora foi contratada.*
- 1.2.14.** *Os comportamentos imputados a Trabalhadora, são comportamentos culposos que constituem uma ofensa grave aos deveres de zelo e diligência de cumprimento de ordens e instruções respeitantes à execução do trabalho, obediência e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, de lealdade, além de lesar interesses patrimoniais sérios da empresa que pela sua gravidade, traduzem-se em infrações disciplinares graves, nomeadamente nos termos do disposto no art. 128.º, n.º 1, al. c), e), f) e no art. 351.º, n.º 1 e 2, al. a) e e) do Código do Trabalho, e que tornam insustentável a manutenção da relação de trabalho, sendo intenção da entidade empregadora proceder a aplicação da sanção disciplinar de despedimento com justa causa.*

- 1.3. Apesar da nota de culpa ter sido recebida em 15.09.2023, não consta do presente processo que a trabalhadora arguida tenha apresentado qualquer resposta.

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 ..., ..., ..., ... e ...) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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 63º 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, analisados os documentos, bem como o único depoimento do sócio gerente da entidade empregadora, constantes do presente processo disciplinar, verifica-se que os mesmos não provam os factos de que vem acusada a trabalhadora arguida na nota de culpa, nomeadamente, a culpa do seu comportamento.
- 2.4. Assim, considerando os factos constantes da nota de culpa, 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 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, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351º do Código do Trabalho.
- 2.5. Sem prejuízo, de eventual censura relativamente a comportamentos da trabalhadora arguida, salienta-se que a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade e à culpabilidade do infrator, nos termos do n.º 1 do artigo 330º do Código do Trabalho.

- 2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63º 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 puérpera ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO EM 24 DE OUTUBRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.