

PARECER N.º 46/CITE/2002

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 53/2002

I – OBJECTO

1.1 Os serviços da CITE receberam, em 8 de Novembro de 2002, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ... S.A., ..., nos termos da legislação mencionada em epígrafe.

1.2 Acompanhando o pedido de parecer, os serviços desta Comissão receberam cópia integral do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, do qual faz parte cópia do processo prévio de inquérito iniciado em 2 de Agosto de 2002 (Cfr. folha 2 do processo disciplinar).

1.3 A trabalhadora, que exerce funções, desde Junho de 2001, no Departamento de *Marketing* e Publicidade da empresa arguente e que é detentora da categoria de ..., foi devidamente notificada da Nota de Culpa que lhe foi deduzida, em 23 de Setembro de 2002 (Cfr. folha 221 do processo disciplinar - cópia do registo de aviso de recepção), bem como da sua suspensão, sem perda de retribuição, a partir do momento em que termine o período de baixa médica, conforme o n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro. A referida Nota de Culpa integra, em resumo, as acusações seguintes:

1.3.1 «Desde o início da sua actividade ..., a trabalhadora arguida tem vindo a revelar graves incapacidades na área de (i) *Brand Planning and Strategy*.

Para além de graves dificuldades de percepção e análise de cenários negociais, ... tem revelado total inércia quanto à sugestão e implementação de medidas correctivas» (Cfr. folha 201 do processo disciplinar), nomeadamente:

- 1 entre Julho e Dezembro de 2001, deveria ter desenvolvido o projecto de criação de uma embalagem promocional de Natal, o que não fez, tendo originado a diminuição de venda do produto e a consequente quebra de lucro, uma vez que foi reutilizada a embalagem de Natal do ano anterior (Cfr. folhas 201 e 202 do processo disciplinar);
- 2 deveria ter apresentado um Plano de Marketing, em 7 de Dezembro de 2001, o que não fez, tendo sido substituída pelo Director Geral naquela tarefa (Cfr. folha 202 do processo disciplinar);
- 3 em Fevereiro de 2002, foi incumbida da produção de Planos de Marketing das marcas por si geridas entre Setembro de 2002 e Agosto de 2003, tarefa que não realizou, tendo sido substituída pelo Director de Marketing (Cfr. folha 203 do processo disciplinar);
- 4 do plano de actividades para 2001/2002, da marca ..., (...) para o período

compreendido entre Janeiro e Agosto de 2002, não desenvolveu qualquer iniciativa para a execução da estratégia definida, razão porque não foi lançada no mercado nacional a nova embalagem para a marca...”

1.3.2 «A trabalhadora arguida tem igualmente revelado graves dificuldades na gestão e controlo mensal dos orçamentos sob a sua responsabilidade ((ii) “Financial”») (Cfr. folha 208 do processo disciplinar), nomeadamente:

- 1 «troca frequentemente Euros por Escudos na redacção dos documentos»;
- 2 «nunca detecta equívocos evidentes na transmissão às Representadas dos volumes de vendas mensais»;
- 3 as «falhas técnicas da ... arguida têm implicado perda de credibilidade da (empresa) junto das representadas»;
- 4 «esta incapacidade técnica da ... arguida tem implicado uma sobrecarga nos membros afectos a outros Departamentos, nomeadamente o Departamento Financeiro, chamados a rever o trabalho da arguida»

1.3.3 «A trabalhadora arguida tem revelado significativa dificuldade na coordenação e gestão do negócio com as Representadas ((iii) “Agencies Relationship”») (Cfr. folha 209 do processo disciplinar), nomeadamente:

- 1 «não demonstra capacidade de identificação de riscos e oportunidades de negócio nunca tendo demonstrado qualquer iniciativa estratégica para minimização dos primeiros ou aproveitamento das segundas»;
- 2 «em Novembro e Dezembro de 2001, houve necessidade de elaborar um Plano de *Marketing* Extraordinário para contrariar o ambiente de negócios adverso verificado, (e ...) apesar de expressamente incumbida de o fazer, a trabalhadora arguida não elaborou o Plano de *Marketing* Extraordinário»;
- 3 «desde 20 de Janeiro de 2002, as vendas de (algumas) marcas apresentaram fortes quedas (e) a trabalhadora arguida nunca tomou qualquer iniciativa para responder a esta tendência».

1.3.4 «Em 2 de Julho, teve lugar uma reunião que visava reportar à Direcção de *Marketing* o grau de execução das iniciativas promocionais, (...) definidas nos planos de actividades para 2002/2003 (...) de todas as marcas. (...) estavam presentes o Director de *Marketing*, o *Supply Chain Manager*, a trabalhadora arguida e as assistentes desta última. No decorrer desta reunião, foi verificado que grande parte das actividades planeadas não tinham sido executadas nas datas previstas.» (Cfr. folha 204 do processo disciplinar).

1.4 A Nota de Culpa termina com referência à violação culposa, por parte da trabalhadora, dos deveres de “realização da sua prestação de trabalho com zelo e diligência, de lealdade à entidade patronal e de promoção e execução de todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, a que ... está sujeita e que denunciam desobediência da mesma a ordens

legitimamente dadas por responsáveis hierarquicamente superiores”.

A trabalhadora arguida é acusada de ter violado “os deveres a que se encontra adstrita, nomeadamente os fixados nas alíneas b), c), d) e f) do n.º 1 e n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24-11-69, sendo o seu comportamento subsumível ao n.º 1 e às alíneas a), d) e e) do n.º 2 do artigo 9.º da LCCT”.

- 1.5** Em Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida afirmou que os factos constantes da Nota de Culpa, deduzidos com mais de 60 dias, se tornaram ineptos para acção disciplinar, devendo considerar-se apenas os factos ocorridos a partir de 23 de Julho de 2002.

Na mesma resposta, a arguida negou as acusações que lhe foram deduzidas e requereu a audição de uma testemunha e a junção de documentos, diligências probatórias que foram cumpridas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** Perante os factos descritos e face aos elementos constantes no processo, cabe verificar se em relação a algum dos comportamentos arguidos se verificou a caducidade do procedimento disciplinar e se, face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção despedimento.

2.2 Assim:

Analisando a questão do ponto de vista formal, verifica-se que nos termos do n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, “o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção”.

Com efeito, atendendo ao preceito legal referido e considerando que no caso *sub judice* o processo prévio de inquérito foi instaurado no dia 2 de Agosto de 2002, mediante despacho do Director Geral da empresa datado de 31 de Julho de 2002, resulta que operou a caducidade do procedimento disciplinar relativamente aos factos dos quais a entidade arguente teve conhecimento antes de 2 de Junho de 2002.

Ora, embora a empresa pudesse arguir que só tomou conhecimento dos factos em data posterior, a verdade é que tal argumento não se concede no caso em apreço, face às afirmações constantes na Nota de Culpa que denotam o contrário como, a título exemplificativo, se transcrevem, nomeadamente as seguintes:

- 4 «Desde o início da sua actividade na (empresa), a trabalhadora arguida tem vindo a revelar grandes incapacidades na área de (i) *Brand Planning and Strategy*»;
- 5 «Em Julho de 2001, foi cometida à trabalhadora arguida a criação e o desenvolvimento de uma embalagem promocional de Natal A inexecução daquela tarefa obrigou a (empresa), a reutilizar a embalagem promocional de Natal 2000. Provocando uma natural saturação da clientela relativamente à imagem da marca e, por isso menor volume de vendas.»

Por outro lado, do ponto de vista substancial, atendendo ao referido na Resposta à Nota de Culpa (Cfr. folhas 223 a 250 do processo disciplinar), ao depoimento da testemunha arrolada pela arguida (Cfr. folha 367 do processo disciplinar) e aos documentos que a referida trabalhadora juntou ao processo (Cfr. folhas 252 a 357 do processo disciplinar), não resulta provado que tenha havido qualquer comportamento grave e culposo que impossibilite a manutenção do vínculo laboral.

De salientar que o despedimento corresponde à sanção mais grave de entre o leque das sanções existentes e que sendo o direito à segurança no emprego um princípio constitucionalmente consagrado (Cfr. artigo 53.º CRP), esta sanção só deverá aplicar-se quando não é susceptível de ser aplicada uma outra da qual não decorra a quebra do vínculo laboral. Neste sentido, a lei ordinária contempla, através do n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, o princípio da proporcionalidade na aplicação das sanções, atendendo à gravidade e à culpabilidade do infractor.

Com efeito, o que se retira do estudo do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida é que:

- 1 a mesma foi contratada em 4 de Junho de 2001, por tempo indeterminado, com um período experimental de 4 meses, e «a categoria profissional de *Marketing Manager*, responsável pela gestão de *Brandies*, Vinhos e Licores, em dependência directa do Director de *Marketing*.» (Cfr. folha 256 do processo disciplinar);
- 2 a trabalhadora, por diversas vezes, foi elogiada pelo seu trabalho (Cfr. folhas 272, 306, 310 e 311 do processo disciplinar);
- 3 a troca de *e-mails*, entre a trabalhadora e o Director de *Marketing*, bem como entre outros/as colegas, documentos que constam do processo disciplinar, parecem resultar de normais relações de trabalho dentro de uma empresa, referindo-se basicamente a instruções e informações entre os membros de uma equipa (Cfr. designadamente folhas 266 a 341 do processo disciplinar);
- 4 se a arguente teve conhecimento de irregularidades, praticadas pela arguida, desde o início da sua actividade dispôs, quer do período experimental de 4 meses, quer do direito a agir disciplinarmente dentro do prazo de sessenta dias a partir da data do conhecimento da infracção, não o tendo feito;
- 5 no que toca a comportamentos por parte da arguida, dos quais a empresa teve conhecimento após 2 de Junho de 2002, não se vislumbra qualquer facto que tenha causado prejuízo sério à empresa, ou, independentemente de prejuízo sério, não foi feita prova de facto susceptível de justificar o despedimento.

2.3 Considerando que não decorre dos autos do processo disciplinar prova de comportamento grave e culposo por parte da trabalhadora, que pelas suas consequências torne impossível a continuação do vínculo laboral, é de concluir que a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não foi ilidida pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

3.1 Em face do que antecede, a CITE formula o seguinte parecer:

Considerando que, nos termos do n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa” e atendendo a que a entidade empregadora não logrou ilidir a referida presunção legal, não se pode concluir que a sanção despedimento não seja discriminatória em função do sexo por motivo de maternidade, pelo que o parecer desta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ... & ..., S.A.,

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 4 DE DEZEMBRO DE 2002**