

PARECER N.º 159/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio 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 – Despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, promovido pela ..., R.L.
Processo n.º 891 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13.11.2009, a CITE recebeu da ..., R.L., 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 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. A trabalhadora arguida recebeu a nota de culpa que a entidade empregadora lhe enviou, na qual refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que *a ... é uma sociedade de advogados, em cujo escritório trabalham 10 (dez) advogados e 2 (duas) secretárias no exercício da actividade de advocacia.*
 - 1.2.2. Que *a arguida é trabalhadora da ..., desde o dia 1 de Outubro de 2008, por contrato verbal e sem termo, tendo sido contratada para o exercício de funções de secretariado, com a categoria de Escriurária.*
 - 1.2.3. Que *em concreto, competia à arguida a prática, entre outras, das seguintes tarefas:*
 - a) Elaboração e expedição de correspondência;*
 - b) Arrumação e organização dos arquivos;*
 - c) Recepção de telefonemas e apontamentos de recados;*
 - d) Distribuição de comunicações internas;*
 - e) Arrumação e organização do economato;*
 - f) Dactilografia de alguns documentos;*
 - g) Deslocações em serviço;*
 - h) Recepção e datação de correspondência;*
 - i) Abertura e catalogação de processos;*

j) Tiragem de fotocópias;

k) Abertura e fecho do escritório (nos casos em que era a primeira a chegar e/ou sair);

l) Outras tarefas de secretariado.

- 1.2.4.** *Que no exercício das suas funções laborais, a arguida era orientada e instruída, em primeiro grau, pela outra secretária da ... que por ter maior antiguidade era (e é) para efeitos internos de funcionamento do escritório, tratada por secretária-chefe.*
- 1.2.5.** *Que em Fevereiro de 2009, a arguida informou a arguente de que estava grávida, sendo que, a partir de então teve de se ausentar algumas vezes do trabalho para ir a consultas médicas ou fazer exames.*
- 1.2.6.** *Que dias antes de 17 de Julho de 2009, a arguida informou a sua entidade empregadora de que iria tirar um dia de férias no dia 17 de Julho de 2009 (sexta-feira), o qual aproveitaria para ir a uma consulta médica e realizar alguns exames mais demorados. A arguente anuiu pacificamente.*
- 1.2.7.** *Que na ... o horário de entrada das duas secretárias é às 8h30m, coincidindo com o horário de abertura do escritório, que é sempre feito pela secretária que chega em primeiro lugar. Das duas secretárias, normalmente era a arguida a primeira a chegar e a proceder à abertura do escritório. Por seu turno, os advogados, normalmente, começam a chegar às 9h30m.*
- 1.2.8.** *Que no dia 19 de Julho de 2009, um Domingo, a partir da manhã, a secretária-chefe tentou telefonar, por várias vezes, à arguida, através do seu telemóvel pessoal, para a avisar de que no dia seguinte (20/7/2009) iria chegar um pouco mais tarde ao escritório, dado que tinha que passar pelo Banco antes de entrar. Uma vez que a arguida não atendeu nenhuma das chamadas da secretária-chefe, esta remeteu o aviso por sms.*
- 1.2.9.** *Que o sócio da arguente, ..., também, tentou durante o fim-de-semana de 18 e 19/7/2009, entrar em contacto com a arguida, algumas vezes, para a questionar sobre assuntos profissionais urgentes da sua competência, porém, nunca logrou ser atendido pela arguida, sendo certo que a arguida não pôde deixar de tomar conhecimento de que foi chamada pelo ... (o advogado mais antigo e mais velho do escritório e amigo do seu, dela pai). A verdade é que não devolveu as chamadas. No mínimo revelou desconsideração e foi, por isso, incorrecta.*

1.2.10. Que a arguida não respondeu ao sms da secretária-chefe, ficando esta convicta de que aquela o tinha lido e, como normalmente, assegurada a abertura do escritório no dia seguinte, Segunda-feira, às 8h30m.

1.2.11. Que no dia seguinte, 20/7/2009, a secretária-chefe chegou ao escritório por volta das 9h30m – uma hora depois do horário de abertura do escritório –, tendo-se deparado com o escritório ainda fechado e sem ninguém. A ausência da arguida surpreendeu a sua colega, dado que, até ali, sempre que a arguida tinha faltado, a tinha avisado previamente, por telefone ou por sms.

1.2.12. Que, preocupada com o que pudesse ter sucedido com a arguida, a secretária-chefe telefonou-lhe, mas esta nunca lhe atendeu o telefone. Seguidamente, abriu a sua caixa de e-mail, como é procedimento normal de todas as manhãs, verificando que tinha recebido um e-mail da arguida, remetida no dia anterior, 19/7/2009, um Domingo, às 18h34m, do seguinte teor (sic):

“Maria João,

Quero avisar que a médica me pôs de baixa de risco, porque os exames estavam uma miséria. Estou muito anémica, os diabetes altos e amanhã vou fazer mais exames para ver como está o bebé, pois já está virado e ela quer saber se está tudo bem com ele, no meio disto tudo.

Queria pedir se podes depositar o meu ordenado na minha conta, ou se preferires fazer transferência ...

Depois vou dando notícias,

Bj.

Joana”

1.2.13. Que, entre os dias 17 e 20/7/2009, a arguida não comunicou absolutamente mais nada, para além do referido e-mail, nem aos sócios do arguente, nem a nenhum dos seus colegas de escritório, pois já sabia que iria faltar ao trabalho na Segunda-feira (20/Julho/2009), desde a Sexta-feira anterior (17/Julho/2009), por ter sido este o dia em que a arguida tomou conhecimento do período de baixa médica que lhe foi determinado pela sua médica (de 17/7/2009 a 28/7/2009).

1.2.14. Que apenas no Domingo (19/Julho/2009), a arguida cuidou em avisar a sua entidade empregadora, remetendo uma mensagem para o mail geral da ... e para o mail da

secretária-chefe, bem sabendo que, por ser o Domingo dia de descanso, tal e-mail só iria ser lido Segunda-feira, como de facto aconteceu, cerca das 9h30m.

- 1.2.15.** *Que ainda na Segunda-feira, após o recebimento do e-mail da arguida, a secretária-chefe telefonou por várias vezes, à arguida, para saber por quanto tempo ela iria permanecer de baixa médica, dado que a arguida não precisava esta informação no seu e-mail, pois para a ... esta informação era urgente e relevante, por necessitar de contratar uma pessoa para substituir a arguida na sua ausência, a fim de assegurar o bom funcionamento do escritório.*
- 1.2.16.** *Que, como a arguida nunca atendeu o telefone, apesar das várias tentativas, a Administração da arguente encetou, então, diligências para contratar uma pessoa para a substituir, o que se veio a verificar.*
- 1.2.17.** *Que a trabalhadora contratada, por meio de contrato a termo, para substituir a arguida é a Dra. ..., que iniciou funções na ... no dia 23/7/2009, em que a secretária-chefe, conduziu a nova colega, ao arquivo morto – assim chamado por ser o local onde a arguente mantém guardados os processos já concluídos – situado no rés-do-chão do prédio onde a arguente exerce a sua actividade, para consultarem um processo já concluído, as duas depararam-se com uma pilha de talões de registos e avisos de recepção escondidos dentro do referido processo.*
- 1.2.18.** *Que, uma das funções que diariamente competia à arguida era arquivar, nos processos correspondentes, os talões de registo e os avisos de recepção das cartas expedidas do escritório. Em concreto, cabia à arguida colar esses títulos no verso da cópia da carta a que se referiam, a qual ficava arquivada no processo respectivo.*
- 1.2.19.** *Que estes procedimentos de tratamento da correspondência faziam parte da rotina diária da arguida e são de suma importância para o bom funcionamento da actividade da sociedade arguente, pois é com os aludidos comprovativos que se faz prova do envio e da recepção das cartas que são expedidas do escritório.*
- 1.2.20.** *Que no dia 23 de Julho de 2009, a secretária-chefe, e a nova secretária, encontraram cerca de 200 (duzentos) talões de registo e 50 (cinquenta) talões de avisos de recepção referentes a requerimentos e cartas remetidas a tribunais, clientes e outros destinatários que a arguida expediu por correio, remontando o comprovativo de CTT mais antigo que foi encontrado a Janeiro de 2009, sendo as demais datas sucessivamente posteriores.*

- 1.2.21.** *Que os referidos comprovativos foram escondidos pela arguida, deliberadamente, para que a arguente não desse conta da não realização por ela, arguida, de uma tarefa laboral que estava a seu cargo – o arquivo dos comprovativos dos CTT.*
- 1.2.22.** *Que já antes, em data incerta dos primeiros meses de 2009, o Dr. ..., advogado e administrador da arguente, havia descoberto uma capa plástica contendo dezenas de talões de registo e avisos de recepção de datas muito antigas, guardada, por debaixo de outros objectos, dentro de uma das gavetas da mesa de trabalho da arguida.*
- 1.2.23.** *Que na sequência de tal descoberta, no dia seguinte, aquele mesmo pediu expressamente à secretária-chefe para advertir vivamente a arguida para que tal descoberta não se voltasse a repetir, porquanto era muito grave e censurável. A secretária-chefe confrontou a arguida no mesmo dia, ao que esta reagiu passivamente limitando-se a ouvir e a diligenciar prontamente pelo arquivo dos comprovativos encontrados.*
- 1.2.24.** *Que o comportamento da arguida é deveras criticável, dada a importância que o arquivo atempado dos aludidos documentos reapresenta para a actividade da arguente. Concretamente, em consequência da conduta da arguida, os processos ficaram desorganizados, muitos dos documentos foram dados como perdidos, a arguente sofreu prejuízos monetários, os advogados foram confundidos e o seu trabalho foi atrofiado.*
- 1.2.25.** *Que no que se refere, em particular, aos comprovativos e listagens de despesas, efectuadas por conta dos clientes, se estas não forem arquivados de imediato nos processos respectivos, não serão depois levadas em conta na facturação aos clientes, ficando assim a arguente privada do reembolso, como devido.*
- 1.2.26.** *Que as listagens de despesas que foram encontradas escondidas remontam aos meses de Fevereiro, Março, Abril e Maio, sendo que, à data da sua descoberta pela arguente, a facturação desses meses já havia sido concluída, com isso tendo a arguente sofrido um prejuízo monetário de € 965,75, correspondente à soma das despesas arroladas nessas listagens.*
- 1.2.27.** *Que o comportamento da arguida supradescrito, no que à ocultação de documentos se refere, é muito grave e censurável, provocando perda de confiança irreparável da entidade empregadora na sua prestação profissional.*

1.2.28. *Que tal comportamento é agravado pelo corte abrupto de contacto da arguida com a arguente – salienta-se que a primeira nunca se dignou atender, até hoje, nenhuma das chamadas telefónicas da arguente –, o qual se torna inexplicável no quadro de uma relação laboral que era francamente estreita, informal, amigável e cordial. De facto, a atitude da arguida de nunca atender os telefonemas da arguente, feitos por várias vezes, ao longo de vários dias, não pode deixar de ser considerada como clamorosa manifestação de desinteresse e indiferença da arguida para com a sua entidade empregadora, e ainda de perda de interesse da mesma pelo seu posto de trabalho. E mais censurável, ainda, atenta a idade e o nível das suas habilitações literárias: A arguida não é uma jovem acabada de sair da escola com o 5.º ano; é sim uma senhora com 27 anos, casada, licenciada em Línguas e frequentava um Mestrado de Inglês Jurídico. Com esta qualificação, era-lhe exigível outro comportamento e postura.*

1.2.29. *Que a entidade empregadora conclui que a arguida violou, séria e gravemente, os seguintes deveres gerais dos trabalhadores:*

a) Dever de respeitar a entidade empregadora com urbanidade e probidade, cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei no 7/2009, de 12 de Fevereiro;

b) Dever de zelo e diligência, cfr. alínea c) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

c) Dever de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, cfr. alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do CT;

d) Dever de promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, cfr. alínea h) do n.º 1 do artigo 128.º do CT; e o estipulado nas alíneas a), d) e

e) do n.º 2 do artigo 351.º do mesmo Código, conseqüentemente, integrando o seu comportamento justa causa de despedimento.

1.3. *Na resposta à nota de culpa a trabalhadora arguida alega, nomeadamente, seguinte:*

1.3.1. *Que por serem falsos, imprecisos e inexactos, impugna-se o vertido nos pontos 1.2.2. a 1.2.29., pois em bom rigor, a arguida começou a prestar serviço para o escritório no dia 28 de Julho de 2008, antes ainda da sociedade ..., R.L. estar constituída, era então denominada, a sociedade, ...Associados.*

1.3.2. *Que no que respeita às idas às consultas, é bom de ver que estas nunca eram pacíficas, pois várias vezes a arguida teve de adiar consultas. Aliás, se fosse pacífico não teria sido necessário pedir um dia de férias.*

- 1.3.3.** *Que relativamente, às várias chamadas e SMS da Sra. D. ... – secretária-chefe –, bem como do Dr. ..., importa referir que a arguida não teve conhecimento, porquanto, tinha o seu telemóvel avariado, sem imagem e sem som.*
- 1.3.4.** *Que, relativamente ao email enviado no dia 29/07/09, o mesmo esclarecia que se encontrava de baixa e as razões da mesma. De notar que o mesmo foi enviado atempadamente, no intuito de não prejudicar o serviço, atendendo a que a hora de entrada era às 8:30 da manhã e a essa hora o mesmo já tinha sido remetido.*
- 1.3.5.** *Que, relativamente, aos talões de registo e aviso de recepção bem como outros documentos que alegadamente teriam sido escondidos, a arguida nega tê-lo feito, pois os mesmos encontravam-se no arquivo morto por pertencerem a processos concluídos ou até a data desaparecidos.*
- 1.3.6.** *Que a arguida jamais pretendeu furtar-se a execução das suas tarefas laborais, pois, se assim fosse não chegaria antes da hora de entrada e não sairia depois da hora de saída, (dias houve em que chegou a sair às 21h tendo entrado às 8 h), revelando dedicação e zelo exemplares.*
- 1.3.7.** *Que era a arguida que se dirigia sempre ao arquivo morto para levar e trazer processos, mas não encobriu ou escondeu seja o que for, e que estando grávida é desumano fazerem-na carregar tais pesos escada a cima e escada a baixo.*
- 1.3.8.** *Que relativamente aos registos das despesas por conta dos clientes, é falso que a arguida os tenha escondido, primeiro, por ser impossível perder o rasto aos mesmos, na medida em que é efectuado o registo informático elaborado pela D. ..., segundo, porque depois da arguida voltar do serviço externo, onde é registado o tipo de despesa, o valor da despesa e o número do processo correspondente, são tiradas fotocópias dos recibos que ficam com a D. ..., cujo original é arquivado no processo, e, se porventura, como por vezes sucede, o processo não se encontra na respectiva prateleira a arguida agrafava a factura ao documento trazido e entregava ao advogado correspondente.*
- 1.3.9.** *Que, todo este processo enferma de tendências persecutórias que se anteviam, quando o Dr. ... comunicou à arguida que caso pensasse usufruir de mais de 30 dias de licença de maternidade poderia procurar outro emprego.*

1.3.10. Que, a trabalhadora arguida conclui que *o presente processo disciplinar deve ser arquivado sem quaisquer consequências legais.*

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 (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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º 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 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.

2.2.1. Na verdade, a entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de não ter atendido o seu telefone, de ter escondido cerca de 200 talões de registo e de 50 talões de avisos de recepção e de não ter feito o respectivo arquivo nos processos correspondentes das cartas expedidas do escritório e por causa disso, ter causado a este um prejuízo monetário de €965,75.

- 2.2.2. Dos elementos constantes do presente processo disciplinar não resulta provado que a trabalhadora, com os referidos comportamentos, tivesse causado o referido prejuízo à sua entidade empregadora.
- 2.2.3. Também, não parece exigível que a trabalhadora arguida, encontrando-se em situação de licença por gravidez de risco, seja obrigada a atender o seu telefone privado.
- 2.2.4. Ora, a entidade empregadora não demonstra que os comportamentos da trabalhadora arguida, sejam culposos e de tal modo graves, que pelas suas consequências, tornem 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 para o despedimento com justa causa, tal como exigem os n.ºs 1 e 3 do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 2.2.5. Acresce que, o comportamento imputado à trabalhadora arguida poderá ser passível de censura, com respeito pelo princípio da proporcionalidade na aplicação da sanção, consagrado no n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho, dada a inadequação da sanção do despedimento sem indemnização ao caso *sub judice*.
- 2.3. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º 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 grávida ..., promovido pela ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 9 DE DEZEMBRO DE 2009**