

PARECER N.º 2/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código de Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 84 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 05.12.2005, a CITE recebeu um pedido para emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código de Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, formulado pela empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido veio acompanhado de uma cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, que exerce as funções de 1.ª escriturária, e de cópia de 8 facturas, 4 das quais em 2.ª via, 95 guias de remessa e 36 guias de quebra de motorista.
- 1.3. Na sequência do processo disciplinar mandado instaurar pela gerência da empresa, em 12 de Setembro último, vem a nota de culpa, com data de 29 de Setembro, referir, em síntese, o seguinte:
 - 1.3.1. Em 31 de Agosto de 2005, *a gerente, Senhora D.^a ..., o Técnico de Contas das Empresas, Senhor Dr. ..., e o Chefe de Loja, abriram um grande saco preto de plástico, que estava cheio de papéis e que a arguida, nas vésperas de entrar de baixa por maternidade, o que aconteceu em 2 de Maio de 2005, dissera ao Sr. ..., trabalhador da empresa, para o destruir. Eram 2 sacos de igual volume e o Sr. ... só levou um saco para destruição por serem muito pesados e esqueceu-se de dar o mesmo destino ao segundo.*
 - 1.3.2. *Aberto o dito saco, verificou-se que estava cheio de documentos da empresa relativos a 2003 (finais) e 2004, que deviam ter sido tratados nessa altura. Havia guias de remessa da base regional de mercadorias, guias de remessa de fornecedores directos ainda*

dentro dos respectivos envelopes selados, facturas originais de fornecedores directos, tudo fechado e selado e guias de reclamações que nunca foram tratadas. O saco destruído por ordem da arguida tinha, de certeza, documentação relativa ao segundo trimestre de 2004, o que não deixa a empresa tranquila, não se podendo medir as consequências.

1.3.3. *Em Dezembro de 2004, foi admitida a ... a fim de substituir a arguida no seu impedimento pelo facto de estar com uma gravidez de risco. Durante o período de adaptação da ..., a arguida não fez arquivo nem orientou a colega nesse sentido, nem lhe fez formação adequada, daí que tenha havido necessidade por parte da empresa de contratar formação externa.*

1.3.4. *Da documentação encontrada dentro do saco, destaca-se o seguinte:*

1.3.5. *Oito originais de facturas, das quais quatro nunca tinham sido lançadas na contabilidade. Do fornecedor de frutas e legumes ..., com sede em ..., a factura n.º ..., de 28.01.2004, no montante de € 84,73. Do mesmo fornecedor, a factura n.º ..., de 24.02.04, no montante de € 313.80. Ainda do mesmo fornecedor, a factura n.º ..., de 24.03.04, no montante de € 170, 96. Ainda do mesmo fornecedor, a factura n.º ..., de 06.05.04, no montante de € 263,89, e ainda outras quatro facturas que, como os valores foram reclamados pelos fornecedores, haviam sido lançadas através de 2.ª via.*

1.3.6. *Relativamente às guias de remessa, é um autêntico pavor, com notória evidência de irresponsabilidade. Juntas aos autos estão 95 guias de remessa, a maioria de 2004, sendo algumas de 2003. Em relação a todas, não pode haver qualquer análise, nem conferência com as facturas emitidas pelos fornecedores, impossibilitando a empresa ... de confirmar os valores reais a pagar. (...) em relação ao fornecedor de carnes ..., S.A., com sede em ..., há vinte guias de remessa não controladas, com datas desde o último trimestre de 2003 e princípios de 2004.*

1.3.7. *Também 75 guias de remessa do fornecedor ..., L.ª, com sede em ..., não foram analisadas nem controladas.*

1.3.8. *Só em relação a estes fornecedores, mais de 6 milhares de euros em produtos recebidos não foram controlados nem comparados com as facturas posteriores.*

- 1.3.9.** *Mais há mais: 36 guias de quebra motorista, verificadas pelo motorista aquando do carregamento ou descarregamento dos camiões. Estas guias especificam os produtos quebrados e, por esse facto, tinham que originar por parte da empresa ... a elaboração de uma guia de não conformidade, a qual originaria o seu respectivo crédito. Nenhum destes documentos foi tratado.*
- 1.3.10.** *No escritório, há um dossier cheio de guias de não conformidade ... porque nem a arguida se preocupava com a sua análise, nem tão pouco deu instruções à sua substituta, ..., para que efectuasse esses serviços de análise com posteriores documentos dos fornecedores.*
- 1.4.** A nota de culpa conclui que os comportamentos da trabalhadora são graves, culposos, irregulares e levianos e que infringiram os deveres do trabalhador, previstos no n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, integrando as previsões de despedimento com justa causa, nos termos das alíneas *a), d), e) e m)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código de Trabalho. Acrescenta que causou enormes prejuízos à empresa e que perdeu totalmente a confiança da entidade patronal, sendo intenção desta proceder ao despedimento com justa causa.
- 1.5.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora impugna todo o articulado e refere que os documentos encontrados dentro dos sacos, foi a própria gerente, Senhora D.^a ... que disse à arguida para os destruir. A Senhora D.^a ... perguntou à arguida o que estava arquivado dentro de duas caixas, respondendo a arguida que eram guias de remessa correspondentes ao período entre a abertura do espaço comercial e aquela data. De seguida, a Senhora D.^a ... informou a arguida que era apenas necessário guardar o último quadrimestre, ordenando-lhe, de seguida, que destruísse o restante.
- 1.5.1.** Quanto à formação da sua substituta, Senhora D.^a ..., alega que a formação profissional é obrigação da entidade empregadora (V. alínea *d)* do artigo 120.º e o artigo 125.º, ambos do Código do Trabalho). Porém, (...) nunca a arguida descurou o ensinamento da colega (...) sendo que, entre o dia 9 de Novembro de 2004 e meados de Fevereiro de 2005, a arguida encontrava-se de baixa médica.

- 1.5.2.** Relativamente ao controlo e análise das facturas, guias de remessa e demais documentos, a arguida refere que *é uma falsidade (...) nunca se cansava de orientar e mesmo de ensinar os demais trabalhadores da empresa a controlarem e analisarem convenientemente todos os produtos e respectivos documentos. Contudo, em abono da verdade, quem tem competência para tratar das guias de não conformidade, em relação por exemplo aos produtos quebrado, são os funcionários das lojas, os quais, muitas vezes, não fazem o tratamento adequado por não terem competência e formação adequada.*
- 1.5.3.** Termina a resposta à nota de culpa, repudiando a responsabilidade dos factos que lhe são imputados e apela à sua antiguidade na empresa, mais de 4 anos, *sem qualquer antecedente infraccional e com perfeito e zeloso cumprimento das funções inerentes ao seu posto de trabalho.* Requer o depoimento de duas testemunhas e requer, ainda, todos os documentos comprovativos das baixas médicas, férias, faltas e períodos de formação.
- 1.6.** Com data de 31 de Outubro de 2005, o instrutor do processo envia uma comunicação à trabalhadora, a informá-la da decisão de suspensão da sua prestação de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 417.º do Código de Trabalho, até à conclusão do respectivo processo.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra, na alínea c) do n.º 2 do artigo 59.º, especial protecção no trabalho às mulheres durante o período de gravidez e após o parto, razão pela qual o legislador incorporou nos n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e na alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a obrigatoriedade de a entidade patronal requerer previamente à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a emissão de parecer sobre o despedimento, uma vez que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que o ónus da prova é da responsabilidade da entidade patronal.
- 2.2.** A trabalhadora vem acusada de ter mandado destruir documentos contabilísticos da empresa, que não foram tratados, nomeadamente 8 facturas originais de fornecedores,

das quais 4 nunca foram lançadas na contabilidade, 95 guias de remessa e 36 guias de quebra pelo motorista, muitos documentos que se encontravam em envelopes por abrir e ainda a destruição de outros documentos da contabilidade, que a empresa desconhece, e de não ter dado formação e indicações à pessoa que a veio substituir.

2.3. A trabalhadora alega que foi a própria gerente que os mandou destruir, pois eram guias de remessa correspondentes ao período entre a abertura do espaço comercial e aquela data.

Relativamente à formação da sua substituta, refere que é obrigação da entidade patronal embora nunca descursasse o ensinamento da colega.

2.4. Face aos elementos constantes no processo, nomeadamente o depoimento das testemunhas, verifica-se como provados os seguintes factos:

2.4.1. A trabalhadora mandou destruir 2 sacos com documentos. Um desses sacos, que ficou esquecido e que não foi destruído, continha documentos da empresa, referentes a 2003 e 2004, nomeadamente:

- 8 originais de facturas, das quais 4 nunca tinham sido lançadas na contabilidade e 4 foram lançadas através de 2.^a via, uma vez que o pagamento tinha sido reclamado pelos fornecedores;
- 95 guias de remessa, a maioria de 2004 e algumas de 2003, que não foram analisadas nem conferidas com as facturas emitidas pelos fornecedores; e
- 36 guias de quebra motorista, a discriminarem produtos quebrados e/ou danificados, verificados pelos motoristas no carregamento ou descarregamento dos camiões, que não foram tratadas e, conseqüentemente, não foi lançado o respectivo crédito a favor da arguente.

2.5. Face aos factos considerados provados há que aferir, em concreto, se podem enquadrar-se no conceito de justa causa de despedimento, previsto no artigo 396.º do Código de Trabalho, tendo em atenção o n.º 2 do mesmo artigo que refere que, para apreciação da justa causa, deve atender-se, no 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 se mostrem relevantes, tendo em conta o ónus da prova face à presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho que dispõe que *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

2.6. Com efeito, o conceito de justa causa de despedimento compreende, de acordo com a doutrina e jurisprudência, os seguintes requisitos:

- a) Comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
- b) Comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);
- c) Nexó de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

Pelo que a culpa e a gravidade das acções dos trabalhadores devem ser apreciadas, em concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade.

2.6.1. A trabalhadora, no desempenho das suas funções de escriturária devia dar entrada a documentos contabilísticos da empresa, para posterior tratamento, nomeadamente: facturas de fornecedores, guias de remessa e guias de quebra de motorista. No entanto, houve documentos que foram mandados destruir, e não foram tratados, embora alguns tivessem sido recebidos na empresa durante a ausência daquela, por baixa médica, derivado ao seu estado de gravidez de risco. Acontece que, quando regressou ao trabalho e mandou destruir os documentos, deveria ter reparado, individualmente, em cada um, pois face à lei e à jurisprudência, se o trabalhador não procede com o cuidado a que, segundo as circunstâncias, está obrigado e de que era capaz, isto é, se age com negligência, poderão verificar-se os demais requisitos da justa causa do despedimento.

2.6.2. *A gravidade do comportamento deve ser apreciada em termos objectivos e concretos, relativamente à empresa, e não com base naquilo que o empresário subjectivamente considere como tal. Assim, a gravidade deve ser apreciada em face de circunstâncias que rodeiam a conduta do trabalhador, dentro do ambiente próprio da empresa (Vd. A. Motta Veiga, Direito do Trabalho, 2.º volume, 1987, pág. 218) pelo que, face ao n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, e tendo em atenção a função desempenhada pela trabalhadora na organização e a importância vital do sector da contabilidade, o descumprimento na recepção de documentos contabilísticos para posterior tratamento, pode*

originar prejuízos financeiros na empresa, independentemente de outros que possam ser desencadeados.

- 2.6.3.** Quanto à impossibilidade da subsistência da relação laboral, deve ser valorada no sentido de não ser objectivamente possível aplicar à conduta da trabalhadora sanção menos grave. Como refere Barros Moura, ao referir-se ao conceito de justa causa de despedimento, *a apreciação tem que ser objectiva (...). Há-de tratar-se de um comportamento que, à luz de um critério social, se mostre incompatível com a continuidade do trabalhador ao serviço daquele ou de qualquer outro empregador, privado ou público. Um comportamento de tal modo grave que deixe de ser razoavelmente exigível a um qualquer empregador (um empregador médio) que, mantendo o trabalhador ao serviço, se conforme com a supremacia do direito ao trabalho.*
- 2.7.** Embora a trabalhadora alegue a seu favor a antiguidade na empresa, mais de 4 anos, e a ausência de qualquer antecedente disciplinar, e refira o *mau funcionamento da empresa*, o facto é que os acontecimentos, em termos de razoabilidade e objectividade, são graves, quer por acção, quer por omissão, e podem colocar em causa a confiança existente entre aquela e a entidade patronal. Se a trabalhadora tinha conhecimento do *mau funcionamento* do supermercado, deveria comunicar tal facto à gerência, até para ela própria se demarcar de eventuais responsabilidades.
- 2.8.** A sanção de despedimento é a sanção mais grave prevista na lei, pelo que a sua aplicação tem de ser ponderada e justificada, em concreto, segundo critérios de razoabilidade e objectividade, não sendo suficiente a existência de um comportamento culposos do trabalhador que determine a lesão dos interesses do empregador, sendo necessário que tais factos determinem a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.
- 2.9.** Face à prova produzida e às funções desempenhadas pela trabalhadora na empresa, afigura-se que tal conduta é lesiva para o estabelecimento e é susceptível de quebrar a confiança que deve existir entre o trabalhador e o empregador, podendo impossibilitar, de todo, a manutenção do vínculo laboral.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, entende esta Comissão que a entidade patronal ilidiu a presunção prevista no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE JANEIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES