

PARECER N.º 32/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 121 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 02.04.2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., da Sociedade de Advogados ..., em representação da ..., L.^{da}, 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 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que a trabalhadora arguida *desempenha as funções de trabalhador não qualificado*.
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de falta de zelo e de ter causado prejuízos sérios à empresa, através dos comportamentos seguintes.
 - 1.3.1. *No dia 07-04-2006, o cobertor eléctrico ficou ligado durante toda a noite, sendo a Sr.^a D.^a ... (a trabalhadora arguida) a responsável pelo encerramento da clínica.*
 - 1.3.2. *No dia 11-04-2006, foi necessária uma agulha de biopsia e não estava devidamente esterilizada e acondicionada.*
 - 1.3.3. *No dia 12-06-2006, até ao dia 16-06-2006, não foram efectuados os devidos contactos pela Sr.^a D.^a ... para marcação de consultas de ortopedia de referência com o Dr. ... e a consulta da ... pertencente ao Sr. ... não constava na lista das consultas de ortopedia em espera.*

- 1.3.4.** *O gatinho da Sr.^a D.^a ... faleceu e a Sr.^a telefonou, comunicando à Sr.^a D.^a ... a ocorrência. A Sr.^a veio à Clínica após uma semana e o médico assistente do animal ainda não tinha sido informado do sucedido.*
- 1.3.5.** *No dia 23-06-2006 o dono do ... faltou à consulta de ortopedia com o Dr. ..., pois não foi lembrado no dia da véspera da consulta. A trabalhadora Sr.^a D.^a ... bem sabia que era a responsável pelas marcações e confirmações com os donos dos animais.*
- 1.3.6.** *Foi introduzida pela Sr.^a D.^a ... a areia extreme classic no computador sem preço de compra.*
- 1.3.7.** *No dia 1 de Agosto de 2006, um cliente manifestou interesse em comprar mantas protectoras de automóvel à Sr.^a D.^a ... Esta não realizou a venda pois não encontrou o material.*
- 1.3.8.** *No dia 11 de Outubro duas análises sanguíneas não foram realizadas a tempo, pois a trabalhadora Sr.^a D.^a ... não telefonou para o laboratório a pedir a recolha.*
- 1.3.9.** *Os sticks de Orozyme foram armazenados pela trabalhadora Sr.^a D.^a ... sem ter em conta as validades dos produtos.*
- 1.3.10.** *O cheque do Sr. ... foi passado no dia 15 de Janeiro de 2007 e só foi para o correio no dia 29 do mesmo mês, a justificação da trabalhadora foi a de que não tinha a morada do fornecedor, quando a mesma deveria ter sido introduzida no computador após ter dado entrada a 1.^a factura.*
- 1.3.11.** *Refere a empresa que foram elaborados ao longo de meses listagem de falhas de serviço da trabalhadora, repetindo-se sucessivamente, sem que esta passasse a cumprir de forma mais atenciosa as suas obrigações. Para além destes comportamentos assumidos individualmente pela trabalhadora, outros existem conjuntamente assumidos pela colega de serviço ...*
- 1.4.** *A empresa conclui que os referidos comportamentos se traduzem num cumprimento com falta de zelo e diligência de forma continuada por parte da trabalhadora. Apesar das advertências constantes por parte da entidade patronal, no sentido de existir um melhoramento no modo de actuação por parte da trabalhadora, esta nada fez para que*

isso acontecesse. Além do mais, estes comportamentos traduziram-se num prejuízo material e moral causado à empresa.

- 1.4.1.** *E acrescenta que todos estes factos revelam uma actuação culposa da trabalhadora e pela sua gravidade tornam impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que integram a noção de justa causa de despedimento previsto no artigo 396.º n.º 1 e n.º 3 alínea d) do Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.*
- 1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, referindo a caducidade do procedimento disciplinar e refutando os factos de que é acusada pela entidade empregadora.

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 (*vide*, 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, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea *c*) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à*

trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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.** Antes de apreciar a prova da justa causa de despedimento da trabalhadora arguida apresentada pelo empregador, há que verificar a questão prévia da caducidade do procedimento disciplinar.
 - 2.3.1.** Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção* e o n.º 4 do artigo 411.º do mesmo Código dispõe que *a comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º.*
 - 2.3.2.** Ora, tendo o empregador comunicado a nota de culpa à trabalhadora arguida, em 16.03.2007, já caducara a possibilidade do exercício da acção disciplinar, relativamente a todas as infracções imputadas à trabalhadora arguida na nota de culpa, de que o empregador tenha tido conhecimento, antes de 15.01.2007.
 - 2.3.3.** Portanto, verifica-se a caducidade do exercício da acção disciplinar no que respeita a todas as alegadas infracções imputadas à trabalhadora arguida constantes da nota de culpa, à excepção da referida no ponto 14.º, por um lado, dado que as eventuais infracções constantes do *Relatório dos acontecimentos negativos de Janeiro de 2007*, tal como refere no ponto 15.º da nota de culpa, constituem *comportamentos conjuntamente assumidos pela colega de serviço ...*, não se encontrando devidamente individualizados. Assim sendo, não é possível reconhecer a culpa da trabalhadora arguida em infracções que lhe são imputadas conjuntamente com outra trabalhadora.
- 2.4.** Relativamente ao atraso no envio do cheque do Sr. ..., referido no ponto 14.º da nota de culpa, na única prova produzida a fls. 16 e 17 do processo disciplinar, através do depoimento da testemunha ..., esta atribui a si própria a responsabilidade desse facto, ilibando a trabalhadora arguida.
 - 2.4.1.** Face ao exposto no ponto anterior, não se verifica a existência de comportamento culposos da trabalhadora arguida que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata

e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, conforme estipula o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.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 ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007**