

## PARECER N.º 36/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do 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 154 – DG/2007

### I – OBJECTO

**1.1.** Em 19 de Abril de 2007, a CITE recebeu carta registada do mandatário da empresa ..., S.A., com sede no ..., solicitando 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, respeitante ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ...

Para o efeito envia relatório preliminar, nota de culpa, procuração forense, folha de registo dos km, relativo ao carro de serviço atribuído pela empresa, resposta à nota de culpa e autos de inquirição das testemunhas.

**1.2.** Na nota de culpa justificativa do procedimento disciplinar da trabalhadora, o mandatário, nomeado pela Administração da empresa, a quem foram conferidos poderes especiais para aquele acto, deduz, em 16 artigos, os motivos pelos quais se torna insustentável a manutenção da relação de trabalho com a trabalhadora ..., notificando-a do processo disciplinar que lhe foi instaurado, visando o seu despedimento por justa causa.

**1.3.** Em síntese, a entidade empregadora acusa a trabalhadora de ter usado para fins pessoais a viatura ... afecta à empresa, a qual lhe foi confiada nos exactos termos da declaração aceite em 9 de Março de 2004, cuja cópia se encontra junto aos presentes autos.

**1.4.** Com ela percorreu ... *entre os dias 5 e 8 de Março de 2007, 130 km fora do horário de trabalho; entre os dias 12 de Março de 2007, ao final do trabalho, e 15 de Março de 2007, de manhã, 718 km; entre os dias 19 de Março de 2007, ao final do dia, e 22 de Março de 2007, de manhã, 157 km e entre os dias 26 de Março de 2007, ao final do dia de trabalho, e 29 de Março de 2007, de manhã, 195 km.*

- 1.5. Informa que ... *a contagem foi feita entre os dias 8, 15, 22, 29 de Janeiro, sendo certo que todas as 6.ª feiras (assim como nos restantes dias durante a semana), por volta das 18.30h, é igualmente apontada a quilometragem do automóvel, bem como ao início da manhã.*
- 1.6. Refere que, pelo menos uma vez por mês, nos meses de Outubro, Novembro e Dezembro de 2006 e Janeiro de 2007, a trabalhadora, ora arguida, fora chamada a atenção, face à não observância da regra de uso da viatura para fins exclusivamente da empresa, resultando deste procedimento prejuízos à entidade patronal.
- 1.7. Alude ainda ao facto ocorrido em 13/01/2007, sábado, dia no qual a arguida abasteceu de gasóleo a viatura de serviço, no montante de 46,44 € com o cartão da arguente, para fins pessoais. Acresce que desrespeitou repetidas vezes e dolosamente as ordens do superior hierárquico, conforme refere o relatório preliminar.
- 1.8. Juntam-se 3 documentos (*Declaração de entrega da viatura, relatório dos km, relatório do cartão da empresa*).
- 1.9. As declarações das testemunhas da acusação encontram-se no relatório preliminar, as quais confirmam a nota de culpa, nomeadamente no que concerne à impossibilidade de uso da viatura de serviço para fins pessoais.
- 1.10. A trabalhadora, ora arguida, respondeu à nota de culpa em 3 de Março de 2007, constituindo para o efeito advogado. Admite e aceita que circulou com a viatura de serviço entre os dias 5.03 e 8.03.07; 12.03 e 15.03.07; 19.03 e 22.03.07 e ainda 26.03 e 29.03.07, afirmando que tais factos sempre foram do conhecimento da ..., S.A.
- 1.11. Impugna tudo o mais, classificando como *totalmente falsos*, nomeadamente os documentos juntos pela arguente, os quais fazem parte integrante do processo disciplinar.
- 1.12. Refere que sempre esteve autorizada a utilizar a viatura de serviço e que a empresa tinha conhecimento de tudo, à excepção da deslocação a Lamego.
- 1.13. Acrescenta que, excepcionalmente, usou a viatura sem dar conhecimento, no dia 13 de Janeiro de 2007, por motivos de nojo de um familiar, e utilizou para esse efeito o carro

da empresa deslocando-se até Lamego, utilizando também o cartão da empresa para abastecimento de combustível.

- 1.14. Do exposto, tinha deixado mensagem no telemóvel de um colega de escritório em virtude de não ter conseguido contactar a sua chefia directa.
- 1.15. Prontifica-se a proceder voluntariamente ao pagamento do referido abastecimento, no valor de 46,44 €
- 1.16. Faz apelo à sua antiguidade na empresa, onde trabalha desde 2004, com zelo. Apresenta o seu pedido de desculpas, em virtude da não comunicação do uso da viatura de serviço, em 13 de Janeiro de 2007 p.p., e ainda pelo uso indevido do cartão da empresa para abastecimento de combustível.
- 1.17. A empresa entende valorar esta conduta da trabalhadora para efeitos disciplinares, nos termos previstos no n.º 1 e nas alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei regulamentadora.
- 2.2. Como consequência do princípio constitucional indicado, sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infracção a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.

Assim, a nota de culpa constitui peça fundamental do processo disciplinar, na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, quer na fase *intra-empresarial*, quer mais tarde em sede judicial, onde será apreciada a licitude do despedimento.

A nota de culpa, elaborada no âmbito do processo disciplinar movido à trabalhadora arguida, não obedece cabalmente às formalidades legais decorrentes do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho, dado que não contém a descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar de todos os factos que lhe são imputados.

- 2.3.** Da análise do processo presente à CITE, conclui-se que a trabalhadora usou a viatura de serviço durante o mês de Março de 2007, tendo circulado ... *entre os dias 5 e 8 de Março de 2007, 130 km fora do horário de trabalho; entre os dias 12 de Março de 2007, ao final do trabalho, e 15 de Março de 2007, de manhã, 718 km; entre os dias 19 de Março de 2007, ao final do dia, e 22 de Março de 2007, de manhã, 157 km e entre os dias 26 de Março de 2007, ao final do dia de trabalho, e 29 de Março de 2007, de manhã, 195 km ...* – totalizando cerca de 1.200 km, conforme artigos 2.º, 3.º, alíneas a), b), c) e d) do artigo 7.º da nota de culpa e aceites pela arguida no artigo n.º 1 da sua resposta.
- 2.4.** Conclui-se ainda que a trabalhadora utilizou o cartão da empresa para abastecer a viatura de serviço para fins pessoais, no valor de 46,44 € e aceita pagar essa quantia (*conforme artigos 12.º e 16.º da resposta à nota de culpa*).
- 2.5.** A trabalhadora arguida aceita as acusações dos pontos 2.3. e 2.4., contestando a restante nota de culpa, nomeadamente os documentos anexos à mesma.
- 2.6.** Constitui entendimento pacífico na doutrina que ... *muito mais do que a simples correspondência objectiva com modelos de comportamento enunciados na lei, importa a apreciação dos mesmos à luz das circunstâncias em que os mesmos ocorreram, do nível social e cultural da infractora, ora arguida, do seu meio de trabalho, e de demais circunstâncias susceptíveis de convencerem da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (Acs. STJ, de 17.7.1978; AD, 314.º - 284, de 23.06.1988; AD, 324.º - 1579, de 11.10.1995.)*.
- 2.6.1.** Neste sentido, e tendo presente a matéria da acusação aceite pela trabalhadora, relativa aos artigos 2.º, 3.º, alíneas a), b), c) e d), do artigo 7.º da nota de culpa, ou seja:
- *Uso da viatura de serviço durante vários dias do mês de Março de 2007 totalizando cerca 1.200 km fora do horário de serviço.*

– ... *Uso do cartão da empresa para abastecer a viatura de serviço para fins pessoais no valor de 46,44 €*,

necessário se torna analisar e apreciar a conduta da trabalhadora, à luz do conceito de justa causa previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, cujo conteúdo tem implícitas as regras conformativas dos conflitos de direitos, nomeadamente os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Assim, justa causa de despedimento será ... *qualquer circunstância, facto ou situação em face da qual, e segundo a boa fé, não seja exigível a uma das partes a continuação da relação contratual, i.e., todo o facto capaz de fazer perigar o fim do contrato ou de dificultar a obtenção desse fim, designadamente qualquer conduta contrária ao dever de correcção e de lealdade.*

*(Baptista Machado, Pressupostos da resolução por incumprimento, em Estudos e Homenagens ao Prof. Doutor J. Teixeira Ribeiro, II, Coimbra, 1979.)*

- 2.7.** São requisitos da justa causa de despedimento: um elemento subjectivo – traduzido no comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão – um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; e o nexos de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade, aferido segundo critérios de objectividade e de razoabilidade.
- 2.7.1.** Entendido o despedimento como a pena capital do direito disciplinar laboral, a sua aplicação só é legítima quando a gravidade da falta o legitime. No caso em apreço, a trabalhadora admite e aceita que utilizou a viatura de serviço nas datas constantes da nota de culpa e que excepcionalmente utilizou uma vez o cartão da empresa, pede desculpa e autoriza o desconto no vencimento do valor de 46,44 € e contesta tudo o resto.
- 2.7.2.** Por sua vez, a entidade empregadora faz menções genéricas à trabalhadora ora arguida, nomeadamente advertências anteriores relativamente ao eventual uso indevido da viatura de serviço e ainda a um anterior processo disciplinar em 2006, mas nada prova sobre estas eventuais referências, nem conclui as matérias tratadas em anterior processo, nem sobre eventual sanção. Ora cabe exactamente à entidade empregadora o ónus de provar os factos legitimadores da alteração da prestação laboral que pretende impor. Não o fazendo, não configura violação grave passível de medida tão grave/culposa de tal forma que torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho.

- 2.7.3.** O direito à segurança no emprego consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa cede quando a permanência do trabalhador na empresa ponha em causa a existência ou a eficácia da estrutura produtiva por acto culposo ou ilegítimo seu. Assim, por via do princípio da proporcionalidade, é preciso ponderar de um lado a gravidade das faltas e de outro lado a graduação das sanções.
- 2.7.4.** A gravidade mede-se pela infracção em si, pelas consequências em que ocorreu a sua prática e pelo grau de culpabilidade do agente. Está em causa o apuramento do eventual juízo de censurabilidade da conduta de uma trabalhadora grávida, que, em 2007, usou a viatura de serviço aos fins-de-semana com o conhecimento da empresa. Será que o seu comportamento agora censurável, aceite, pelo menos nos meses de Novembro e Dezembro de 2006, justifica ser valorado para fins de despedimento, dado que, da apreciação do documento, conclui-se que a trabalhadora vinha fazendo uso reiterado da viatura de serviço em meses anteriores?
- 2.7.5.** Afigura-se que a sanção despedimento é manifestamente desadequada quer ao facto praticado, quer às circunstâncias envolventes, quer ainda ao facto de a entidade empregadora ter quantificado o eventual prejuízo em valores manifestamente de pouca monta, passíveis de não sustentar a gravidade da infracção – ao ponto de considerar o comportamento da trabalhadora, ora arguida, como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2.8.** Nestes termos, e sendo o direito disciplinar laboral um direito sancionatório, são aplicáveis diversas disposições próprias do direito penal, nomeadamente o princípio da presunção da inocência, constitucionalmente consagrado no n.º 2 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, conforme alude o Ac. do STJ de 31.10.1990: (*Boletim do Trabalho e Emprego, 2.ª série, n.ºs 4-5-6/93, p. 507*).
- 2.8.1.** Ao apreciar este projectado despedimento desta trabalhadora grávida, conclui-se que:
- a) Era do conhecimento da empresa que a trabalhadora, ora arguida, usava o carro de serviço fora do horário de trabalho, desde há algum tempo. Assim, o comportamento da trabalhadora eventualmente conducente a um despedimento com justa causa foi do conhecimento da entidade empregadora e por ela aceite tacitamente – conforme decorre do documento 2 junto aos autos.
  - b) Embora tivesse alegado prejuízos e lesão de interesses patrimoniais sérios, a empresa não quantifica nem alega quais, para além de 46,44 € em 2007.

- c) Mesmo considerando os factos ocorridos em Março de 2007 da responsabilidade da trabalhadora, não podem ser eles integradores de qualquer comportamento configurável como justa causa de despedimento, dado que iguais comportamentos anteriores da trabalhadora ocorridos em anos anteriores não terão sido objecto de reparo que a entidade patronal tenha trazido, objectivamente, como provado aos presentes autos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, não se afigura ilidida a presunção de despedimento sem justa causa, em termos suficientemente convincentes, o que pode indiciar eventual discriminação em função da maternidade, pelo que o parecer desta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 10 DE MAIO DE 2007**