

PARECER N.º 390/CITE/2016

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por facto imputável a trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho
Processo n.º 1284 – DG/2016

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 15/7/2016 da entidade ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., administrativa de ...
- 1.2. A entidade empregadora notificou a trabalhadora por cartas datadas de 9/6/2016 e 28/6/2016, recebidas, respetivamente, em 16/6/2016 e em 30/6/2016, remetendo a nota de culpa, na qual refere o seguinte:
 - 1.2.1. *A Arguida presta o seu trabalho para a "...", nos escritórios da sede, na morada suprarreferida, tendo sido contratada em 10 de fevereiro de 2014, para exercer a categoria profissional e funções de ..., o que tem vindo a desempenhar desde a referida data.*
 - 1.2.2. *O serviço prestado pela Arguida tem como objetivo a ...*
 - 1.2.3. *E no âmbito das respetivas funções e obrigações compete à Arguida, o fecho mensal e anual da contabilidade, gestão dos livros e registos contabilísticos, enquadramento contabilístico de ativos fixos (imobilizado), apuramento e processamento do pagamento de impostos perante a Autoridade Tributária, dentro*

dos prazos legalmente fixados, preparação de auditorias (documentação requerida, dúvidas, erros, cálculos), receção de requerimentos e de notificações emitidas pela Autoridade Tributária, e respetiva comunicação ao responsável hierárquico competente, acompanhamento da faturação e das notas de despesa a nível de retribuições em espécie, realização do Balanço Consolidado, coordenação da refaturação ao nível de grupo, outras funções desde que conexas com as referidas.

- 1.2.4.** *Para o efeito, encontrava-se a Arguida na posse da “senha de acesso” da Contribuinte sua entidade empregadora ao “sítio” da Autoridade Tributária onde são disponibilizados os serviços a que têm acesso os contribuintes, nomeadamente entrega de declarações de impostos, pagamentos, consultas de declarações entregues e receção de notificações eletrónicas, conforme fixado pelo regime legal aplicável.*
- 1.2.5.** *Sucedo que no dia 01 de fevereiro de 2016, a Técnica Oficial de Contas externa, enviou à Arguida a Declaração Periódica do IVA da empregadora, referente a dezembro de 2015, incluindo as referências para pagamento, a fim de que a Arguida procedesse ao pagamento do montante de IVA apurado e a entregar nos Cofres da Fazenda Pública, tudo conforme vinha sucedendo com as declarações periódicas anteriores e respetivos pagamentos.*
- 1.2.6.** *Tal pagamento tinha como data-limite 10 de fevereiro de 2016, conforme estipulado por lei.*
- 1.2.7.** *Sem qualquer causa justificativa, a Arguida procedeu ao pagamento em apreço tão-somente em 12 de fevereiro de 2016 e, isto é, com dois dias de atraso em relação ao prazo legal, como a Arguida bem sabia.*
- 1.2.8.** *Não tendo a Arguida dado conhecimento a ninguém do seu atraso.*

- 1.2.9.** *As funções desempenhadas pela Arguida só a esta se encontram cometidas, até porque o Departamento de Contabilidade é tão-somente por ela constituído.*
- 1.2.10.** *No dia 30 de maio de 2016, teve a empregadora conhecimento através do superior hierárquico com competência disciplinar, o Diretor Geral, ..., também procurador da empregadora, através da Técnica Oficial de Contas externa, ..., que o alertou que se “encontrava pendente de regularização uma dívida fiscal”, alerta este que levou à descoberta dos seguintes factos:*
- 1.2.11.** *Do já mencionado facto de que sem qualquer causa justificativa, a Arguida havia procedido ao pagamento em apreço tão-somente em 12 de fevereiro de 2016 e, isto é, com dois dias de atraso, como a Arguida bem sabia.*
- 1.2.12.** *De que em 20 de fevereiro de 2016 foi expedida pela Autoridade Tributária e rececionada notificação eletrónica para pagamento de juros referentes aos dois dias de atraso, tendo como data-limite de pagamento 21 de abril de 2016.*
- 1.2.13.** *A Arguida encontrando-se obrigada, em virtude das suas funções, a consultar o “sítio” eletrónico da Autoridade Tributária / Notificações Eletrónicas, nada comunicou internamente na empresa, nem ao superior hierárquico, nem a colegas de outros departamentos.*
- 1.2.14.** *Em 29 de fevereiro de 2016, foi expedida pela Autoridade Tributária e rececionada notificação eletrónica para pagamento de coima com redução, fixada em 2.466,91, com o prazo limite de 15 dias.*
- 1.2.15.** *Mais uma vez a Arguida encontrando-se obrigada, em virtude das suas funções, a consultar o “sítio” eletrónico da Autoridade Tributária / Notificações Eletrónicas,*

nada comunicou internamente na empresa, nem ao superior hierárquico, nem a colegas de outros departamentos, nada tendo feito, tendo tal prazo prescrito.

- 1.2.16.** *No dia 01 de maio de 2016 foi emitida eletronicamente pela Autoridade Tributária “citação pessoal / dívida em cobrança coerciva”, pelo valor de Euros: 48,65, a efetuar no prazo limite de 30 dias;*
- 1.2.17.** *E ainda assim a Arguida encontrando-se obrigada, em virtude das suas funções, a consultar o “sítio” eletrónico da Autoridade Tributária / Notificações Eletrónicas, nada comunicou internamente na empresa, nem ao superior hierárquico, nem a colegas de outros departamentos.*
- 1.2.18.** *Em 30.05.2016 a entidade empregadora, através da Escriturária do Departamento de Clientes, Crédito e Cobranças Difíceis, ..., procede ao pagamento dos Euros: 48,65, já mencionados no artº 16º, através de documento remetido pela Contabilista Externa, citada.*
- 1.2.19.** *Logo de seguida, pede esclarecimento à Contabilista, ao que esta esclarece tratar-se de juros de mora pelo atraso de pagamento do IVA de dezembro de 2015 e que a empregadora poderá sofrer uma coima na ordem de 2,5% do valor de IVA entregue com o referido atraso de dois dias.*
- 1.2.20.** *No dia 01 de junho de 2016, a trabalhadora também já mencionada, ..., Escriturária do Departamento de Clientes, Crédito e Cobranças Difíceis, em posse da senha de acesso do “sítio” eletrónico da Autoridade Tributária, que pode utilizar tão-somente nos casos em que a Arguida está ausente, até pelo facto de as suas normais funções serem distintas das da Arguida, acede ao mencionado sítio e;*

- 1.2.21.** *Constata existir um “alerta” contendo uma notificação da instauração de um processo contraordenacional com fundamento no atraso do pagamento do IVA de dezembro de 2015, sendo a data de tal notificação 18.04.2015, concedendo um prazo para defesa de 10 dias, sendo a moldura legal da coima entre um mínimo de Euros: 29.603.03 e um máximo de Euros: 45,000,00.*
- 1.2.22.** *Mais uma vez se verificou que a Arguida nada comunicou e nada fez.*
- 1.2.23.** *A Arguida encontra-se ausente por motivo de baixa desde o dia 16.05.2016.*
- 1.2.24.** *A Arguida estava, pelas suas funções, obrigada a consultar e comunicar o teor das “notificações eletrónicas” da Autoridade Tributária aos seus superiores hierárquicos, desde que, evidentemente, em efetividade de prestação do trabalho.*
- 1.2.25.** *Devido ao comportamento da Arguida supradescrito, a entidade empregadora virá a ser constituída na obrigação de pagar à Autoridade Tributária pelo menos Euros: 29.603,03, correspondente ao montante mínimo da coima legalmente fixado.*
- 1.2.26.** *O dever de zelo e diligência consiste numa “garantia tácita” de que cada um dos elementos que compõem a empresa desempenham as respetivas funções com pontualidade e diligência, com respeito pelos interesses patrimoniais daquela;*
- 1.2.27.** *E que, em caso de dificuldade ou lapso - errar é sucetível de acontecer na atuação humana - comunicam, de imediato, tal dificuldade ou lapso, aos seus superiores hierárquicos ou, num mínimo, aos colegas.*

- 1.2.28.** *Tal, porém, não sucedeu com a Arguida, como se pode constatar pela supradescrita conduta, pois sempre foi omitindo as notificações eletrónicas a que tinha acesso em virtude dos seus deveres laborais.*
- 1.2.29.** *Pelo que, em consequência de tal comportamento, lesou patrimonialmente a empresa.*
- 1.2.30.** *Mas, possivelmente mais grave, ainda, colocou irremediavelmente em crise o sentido de confiança que a empregadora depositava na Arguida.*
- 1.2.31.** *A Arguida era uma pessoa tida como leal e diligente, pelo que, era também tida como merecedora da confiança dos seus colegas de empresa e superiores hierárquicos.*
- 1.2.32.** *E nomeadamente merecedora de confiança no plano do desempenho profissional, tendo sempre pautado, até à data dos factos: o exercício das suas funções pelo cumprimento zeloso e pontual das suas obrigações laborais e, a saber, com o pagamento dos impostos.*
- 1.2.33.** *O supradescrito acervo factício consubstancia uma grave quebra no espírito de confiança que deve presidir ao relacionamento entre entidade empregadora e trabalhadora.*
- 1.2.34.** *A entidade empregadora entende, em suma, haver a trabalhadora-arguida violado os deveres laborais de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, de guardar lealdade à entidade empregadora, e de não prejudicar patrimonialmente a empresa, previstos, respetivamente no art.º 128.º, n.º 1, al. c),*

art.º 128.º, n.º1, al. e), art.º 128.º, n.º1, al. f) e art.º 351.º, n.º2, al. e), do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2.35. *A Arguida tinha consciência do seu comportamento e que o mesmo violaria os apontados deveres laborais.*

1.2.36. *O mesmo, associado aos factos objetivamente praticados e ainda à relação de causa-efeito entre a conduta da Arguida e a violação dos deveres laborais, tornam, pela sua gravidade, imediata e praticamente impossível a manutenção da relação laboral com a Arguente, sendo suscetíveis de integrar justa causa de despedimento, nos termos do disposto no art.º 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho.*

1.2.37. *Pelo que, é intenção da Arguente aplicar a sanção disciplinar do despedimento com justa-causa.*

1.3. Na resposta à Nota de Culpa, junta ao processo em 13/7/2016, a trabalhadora arguida afirma o seguinte:

1.3.1. *Vem a arguida acusada da prática de três infrações, com base na imputação que lhe é feita de três factos:*

a) O atraso do pagamento do montante do IVA da empregadora com data limite de 10 fevereiro de 2016,

b) A falta de informação ao superior hierárquico deste atraso,

c) A falta de consulta ao site da Autoridade Tributária que levou à não visualização dos emails com a “citação pessoal / dívida em cobrança coerciva”.

1.3.2. *A arguida esteve de baixa desde o dia 05 de janeiro de 2016 a 03 de fevereiro de 2016 em virtude de aborto.*

- 1.3.3.** *Circunstância que abala profundamente física e psicologicamente qualquer mulher.*
- 1.3.4.** *Ainda assim, e ciente das funções que desempenha, durante os 30 dias de baixa, a Arguida deslocou-se várias vezes ao local de trabalho sito em ..., a pedido do Exmo. Sr. Diretor Geral da ...*
- 1.3.5.** *Embora debilitada, acedeu a tal pedido uma vez que é conhecedora de que o departamento de Contabilidade é constituído tão-somente pela própria e não existia ninguém na empresa capaz de realizar as suas funções que extravasam largamente a categoria profissional de Administrativa de Contabilidade para que foi contratada.*
- 1.3.6.** *No primeiro dia que retomou as suas funções, dia 04 de fevereiro de 2016, a Arguida tinha cerca de 400 (quatrocentos) e-mails pendentes para ler e mais de 1 (um) mês de contabilidade por realizar.*
- 1.3.7.** *Tinha ainda o fecho do ano de 2015 a ser questionado por auditores a quem tinha diariamente de reportar inúmeras informações.*
- 1.3.8.** *Para além das respetivas funções, no mesmo dia que retomou o trabalho, uma colega da área das cobranças iniciou o seu gozo de férias, ficando a arguida a acumular as funções desta com as suas funções, passando então a ter que dar apoio às cobranças.*
- 1.3.9.** *As tarefas acumuladas pendentes foram um desafio humanamente impossível de controlar.*

- 1.3.10.** *A guia para pagamento do IVA estava em cima da sua secretária juntamente com várias pilhas de papel e mais tarde percebeu que também lhe tinha sido remetida por e-mail.*
- 1.3.11.** *A guia do pagamento do IVA em causa é devida pela declaração do imposto referente ao mês de dezembro.*
- 1.3.12.** *A declaração do IVA é elaborada pela Técnica Oficial de Contas Exma. Sra. D. ..., a partir do dia 1 de janeiro de 2016, e tem como data limite o dia 10 de fevereiro de 2016.*
- 1.3.13.** *Ora, sabendo a entidade patronal que a Arguida se encontrava de baixa pelo período de 30 dias desde o dia 05 de janeiro de 2016 até ao dia 03 de fevereiro de 2016, questiona-se o motivo pelo qual a Técnica Oficial de Contas ..., não enviou mais cedo a declaração periódica do IVA da empregadora referente a dezembro de 2015, incluindo a referência para pagamento.*
- 1.3.14.** *E enviou apenas no dia 01 de fevereiro de 2016, uma semana antes do prazo limite para o pagamento desta, quando teve um mês e dez dias para o fazer.*
- 1.3.15.** *Interroga-se também a Arguida sobre o motivo pelo qual, encontrando-se esta de baixa, no dia suprarreferido, a empregadora não procedeu de imediato ao pagamento da guia, deixando mais um assunto pendente para que a Arguida resolvesse quando retomasse as suas funções.*
- 1.3.16.** *O pagamento da guia da declaração periódica do IVA é um documento de imensa importância e por este motivo, no dia 1 de fevereiro, o trabalhador que rececionou a guia de pagamento deveria prontamente ter realizado o pagamento desta,*

sabendo, a empregadora que a Arguida se encontrava de baixa pelo menos, até ao dia 03 de fevereiro de 2016.

1.3.17. *Aliás, no dia 01 de fevereiro, a entidade patronal ainda não tinha conhecimento se a Arguida iria retomar as suas funções no dia 04 de fevereiro de 2016, ou se iria continuar de baixa psicológica.*

1.3.18. *A Arguida retomou as suas funções no dia 04 de fevereiro de 2016 e por mero lapso, não realizou o pagamento da referida guia, uma vez que apenas visualizou o documento para pagamento no dia 12 de fevereiro, sexta-feira, dois dias após o prazo limite.*

1.3.19. *No fundo, o que aqui estaria em causa seria apenas a circunstância de a arguida não ter sido alertada para o pagamento da guia.*

1.3.20. *Não houve qualquer intenção de prejudicar a empregadora ou dolo por parte da Arguida no não pagamento da declaração periódica do IVA.*

1.3.21. *Imediatamente a seguir ao pagamento, a Arguida pretendia informar o Diretor Geral Exmo. Sr. ..., não conseguindo fazê-lo de imediato pois esse não se encontrava momentaneamente nas instalações da ...*

1.3.22. *Na segunda-feira seguinte, a Arguida, ainda com inúmeras tarefas pendentes, e por mero lapso, não informou o Diretor Geral do sucedido.*

1.3.23. *O comportamento da Arguida é pautado pela boa-fé, i.é., a não informação do pagamento fora do prazo trata-se de um erro desculpável, dadas as*

circunstâncias que a Arguida teve de enfrentar nas primeiras semanas de trabalho depois da sua ausência por 30 (trinta) dias seguidos.

1.3.24. *Exclui-se, completamente, da atuação da Arguida, o dolo e a culpa.*

1.3.25. *No que respeita à falta de consulta ao site da Autoridade Tributária que levou à não visualização dos emails com a “citação pessoal / dívida em cobrança coerciva” pretende-se apenas esclarecer que a Arguida, à contrário, do que se faz parecer do artigo 15º da Nota de Culpa, não se encontra “obrigada” a consultar o site eletrónico da Autoridade Tributária/ Notificações Eletrónicas.*

Senão vejamos,

1.3.26. *A Arguida apenas realiza funções contabilísticas, tais como o fecho mensal e anual da contabilidade, o registo de documentos contabilísticos, a gestão dos livros e registos contabilísticos e os registos imobilizados.*

1.3.27. *O apuramento, processamento e submissão de salários, a declaração de impostos no site da Autoridade Tributária e a receção de requerimentos, emails, notificações e citações são funções essencialmente fiscais da responsabilidade da Técnica Oficial de Contas.*

1.3.28. *É a Técnica Oficial de Contas, pelo seu estatuto profissional, que é obrigada a consultar o site da Autoridade Tributária e examinar todos os emails e prazos para a submissão de qualquer questão referente à empregadora.*

1.3.29. *A Técnica Oficial de Contas, depois de submeter impostos ou realizar retenções na fonte ou qualquer outra operação envia à Arguida as respetivas informações.*

- 1.3.30.** *A empregadora reagiu de uma forma claramente desadequada, e portanto desproporcionada.*
- 1.3.31.** *Caso contrário, e se os factos relatados na nota de culpa fossem de tal forma graves e indiciadores de lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, tendo a empregadora duas trabalhadoras obrigadas a consultar o site da Autoridade Tributária e verificar os emails recebidos, ambas as responsáveis teriam de ser despedidas.*
- 1.3.32.** *Nestes termos, deve o presente processo disciplinar ser arquivado, por não se mostrar provado que a Arguido tenha, com a sua conduta, praticado qualquer ato suscetível de ser considerado como infração disciplinar.*
- 1.4.** Encontra-se no processo documentos de prova, a saber:
- 1.4.1.** Atestados médicos das faltas por “doença natural” da arguida entre 5/1/2016 e 3/2/2016 e por “gravidez de risco” entre 16/5/2016 e 14/6/2016 e entre 15/6/2016 e 1/1/2017.
- 1.4.2.** Troca de correspondência por e-mail entre ... e ..., com início em 27/1/2016, em que, nesta data, aquela solicita a esta *“é possível enviar-me o ficheiro do IVA de dezembro para ir adiantando?”* A Conceição remete o ficheiro a ..., em 1/2/2016, às 13.24, com conhecimento a ..., dizendo *“anexo o ficheiro para apuramento do IVA”*. Em resposta, a ... remete a ... em 1/2/2016, às 16:56 um e-mail, dizendo: *“Boa tarde Conceição, junto documentos relativos ao IVA do mês de dezembro/2015. O valor deve ser pago até ao próximo dia 10/02/2016 alguma questão disponha.”* Este e-mail é emitido com conhecimento a ...

- 1.4.3. Auto de declarações do diretor geral da empresa e do diretor administrativo, superiores hierárquicos da arguida, de outra trabalhadora da empresa e da técnica oficial de contas.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

- 2.2. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*

- 2.3. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.
- 2.4. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante* assim como *de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.5. Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa*.
- 2.6. A presunção de inexistência de justa causa, consignada no referido artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que o despedimento é fundamentado, conforme decorre do artigo 350.º do Código Civil, o qual estabelece *que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário*.
- 2.7. O procedimento para despedimento por facto imputável a trabalhador/a encontra-se tipificado, e a nota de culpa delimita o objeto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais, devendo conter *a descrição circunstanciada dos factos que são imputados* à trabalhadora, (n.º 1 do artigo 353.º do Código do Trabalho), indicando o modo, o tempo e o lugar em que ocorreram as infrações disciplinares.

- 2.8.** Por outro lado, a instrução do processo disciplinar deve lograr carrear a prova necessária e suficiente para que seja evidenciado, sem margem para dúvidas, que a trabalhadora arguida praticou os factos de que é acusada na nota de culpa.
- 2.9.** Nos termos do n.º 1 do artigo 351.º do Código do Trabalho, *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 2.10.** O n.º 3 do mesmo artigo acrescenta que, *na 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.*
- 2.11.** Na nota de culpa do processo em apreciação, a entidade patronal imputa à trabalhadora, em síntese:
- 2.11.1.** *Ter procedido ao pagamento do IVA referente a dezembro de 2015, fora do prazo, apesar de a técnica oficial de contas lhe ter enviado a respetiva “declaração periódica”, sem qualquer causa justificativa.*
- 2.11.2.** *Não ter dado conhecimento a ninguém desse atraso, tal como nada comunicou internamente, nem ao superior hierárquico nem aos colegas, da “notificação eletrónica da Autoridade Tributária” para pagamento dos juros referentes ao atraso.*

- 2.12.** De onde conclui terem sido violados os seus deveres laborais a que se referem as alíneas c), e) e f) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho, que são: realizar o trabalho com zelo e diligência, cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora e não prejudicar patrimonialmente a empresa.
- 2.13.** A trabalhadora responde à nota de culpa alegando em sua defesa, em síntese:
- 2.13.1.** Esteve de baixa em virtude de aborto de 5/1/2016 a 3/2/2016, e quando retomou funções em 4/2/2016, tinha *cerca de quatrocentos e-mails pendentes para ler, todo o trabalho de mais de um mês de contabilidade por realizar, assim como o fecho do ano de 2015 e ficou a acumular as funções da colega da área de cobranças, que foi de férias, sendo um desafio humanamente impossível de controlar,*
- 2.13.2.** Questiona por que motivo a técnica oficial de cotas *não enviou mais cedo a “declaração periódica do IVA”.*
- 2.13.3.** Questiona, também, por que motivo, estando a arguida *de baixa, a entidade empregadora não procedeu de imediato ao pagamento da guia, deixando o assunto pendente* e refere que, sendo este documento de *imensa importância, deveria o trabalhador que rececionou a guia, prontamente ter realizado o seu pagamento.*
- 2.13.4.** Por *mero lapso, só visualizou o documento para pagamento fora de prazo, e pretendeu informar o diretor geral, de imediato, mas não se encontrava presente, e, mais tarde, pelas inúmeras tarefas pendentes.*

- 2.14.** O presente processo disciplinar identifica, na nota de culpa, os factos acusatórios com referência temporal precisa da sua ocorrência.
- 2.15.** Por seu lado, na sua defesa, a trabalhadora, não os negando, descreve o circunstancialismo em que tiveram lugar, considerando que a entidade empregadora *reagiu de forma desproporcionada*, afirmando existirem na empresa duas trabalhadoras *obrigadas a consultar o site da Autoridade Tributária e a verificar os e-mails recebidos*, e, por isso, considerando que *ambas as responsáveis teriam de ser despedidas*.
- 2.16.** Analisando a prova produzida no processo, quer documental quer testemunhal, é de considerar o seguinte;
- Quanto à prova documental:
- 2.16.1.** Na data em que a técnica oficial de contas solicita os elementos para a elaboração do “apuramento do IVA de 2015” e quando a mesma técnica remeteu os “documentos relativos ao IVA de 2015”, a trabalhadora arguida encontrava-se de baixa.
- 2.16.2.** A trabalhadora, na defesa, refere que foi em resultado de aborto; mas o atestado médico menciona que foi por doença natural. Em qualquer caso, a trabalhadora arguida estava ausente do local de trabalho.
- 2.16.3.** A técnica oficial de contas remeteu “os documentos relativos ao IVA de 2015” via e-mail para outra trabalhadora (...), com conhecimento do aludido e-mail à arguida.

Quanto a prova testemunhal:

- 2.16.4.** As testemunhas, no âmbito do processo, confirmam as competências da trabalhadora na matéria em causa, mas não são inquiridas sobre os circunstancialismos em que os factos ocorreram, e que são apresentados na defesa, nomeadamente o facto de a trabalhadora estar de baixa durante um mês e constatar, no regresso, que o trabalho desse mês permanece por tratar, sem que os responsáveis hierárquicos tomem quaisquer medidas.
- 2.16.5.** A técnica oficial de contas afirma que *enviou à empresa “declaração periódica do IVA”* sem referir a que pessoa em concreto a enviou.
- 2.16.6.** A trabalhadora inquirida, ..., confirma que a técnica oficial de contas *lhe relatou ter enviado a declaração do IVA de forma a possibilitar o pagamento dentro do prazo*, sem que afirme que foi ela própria que recebeu o e-mail, a que se alude no ponto 1.4.2 do presente parecer (constante de página 56 do processo disciplinar).
- 2.17.** Portanto, não se pode, no caso concreto, entender que o comportamento da trabalhadora arguida seja culposos, visto que não contraria “a diligência devida a um bom pai de família”¹, relevando também, sem dúvida, a circunstância atenuante de a trabalhadora ter estado de baixa por um período alargado de trinta dias, sem que a entidade empregadora tenha tratado de encontrar alternativa para a realização das suas tarefas, pelo menos as que se revelassem mais importantes e que, tal como no caso, decorressem de obrigações legais periódicas que saberia ter de cumprir com sucede com o pagamento do IVA..
- 2.18.** Por seu turno, considera-se que a sanção de despedimento que a entidade empregadora pretende aplicar é desproporcionada face à atuação e ao comportamento da trabalhadora arguida, nomeadamente tendo em consideração o que se declara na nota de culpa, e que é confirmado nos depoimentos, sobre o

¹ Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, pág. 827.

percurso da mesma trabalhadora, que *era tida como leal e diligente e merecedora de confiança dos seus colegas e superiores hierárquicos.*

2.19. Com efeito, tal como preconiza o n.º 1 do artigo 330.º do Código do Trabalho a entidade empregadora deve observar o princípio da proporcionalidade no âmbito do critério de decisão e de aplicação de sanção disciplinar, porquanto determina o referido preceito legal que “a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, (...)”.

2.20. Como se concluiu no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 9.12.2008 (Processo n.º 0845580): *Conforme jurisprudência unânime (crf., por todos, os Ac. STJ, de 25.9.96, in CJ STJ, 1996, T 3º, p.228 e Ac. RC de 21.01.97, CJ 1997, T 1º, p. 30) e entendimento generalizado da doutrina, a existência de justa causa do despedimento depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:*

- *um de natureza subjetiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador;*
- *e, outro, de natureza objetiva, que se traduz na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho e na existência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.*

Quanto ao primeiro dos requisitos - comportamento culposo do trabalhador - o mesmo pressupõe um comportamento (por ação ou omissão) imputável ao trabalhador, a título de culpa (e não necessariamente de dolo), que viole algum dos seus deveres decorrentes da relação laboral.

É, também, necessário que o comportamento assuma gravidade tal que, segundo critérios de objetividade e razoabilidade, determine a impossibilidade de subsistência do vínculo laboral, devendo para o efeito atender-se aos critérios previstos no art. 396º, n.º 2, do CT, que impõe que se atenda ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da entidade empregadora, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que ao caso se mostrem relevantes.

Quanto à impossibilidade prática de subsistência da relação laboral, a mesma verifica-se por deixar de existir o suporte psicológico mínimo para o

desenvolvimento da relação laboral, quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, de tal modo que a subsistência do vínculo laboral representaria uma exigência desproporcionada e injusta, mesmo defronte da necessidade de proteção do emprego, não sendo no caso concreto objetivamente possível aplicar à conduta do trabalhador outras sanções, na escala legal, menos graves que o despedimento.

Diz Monteiro Fernandes, in Direito do Trabalho, 8ª Ed, Vol. I, p. 461, que se verificará a impossibilidade prática da manutenção do contrato de trabalho sempre que não seja exigível da entidade empregadora a manutenção de tal vínculo por, face às circunstâncias concretas, a permanência do contrato e das relações pessoais e patrimoniais que ele implica, representem uma insuportável e injusta imposição ao empregador.

Conforme jurisprudência do STJ (de entre outra, a acima citada), tal impossibilidade ocorrerá quando se esteja perante uma situação de absoluta quebra de confiança entre a entidade patronal e o trabalhador, porquanto a exigência de boa-fé na execução dos contratos (artº 762º do C.C.) reveste-se, nesta área, de especial significado, uma vez que se está perante um vínculo que implica relações duradouras e pessoais. Assim, sempre que o comportamento do trabalhador seja suscetível de ter destruído ou abalado essa confiança, criando no empregador dúvidas sérias sobre a idoneidade da sua conduta futura, poderá existir justa causa para o despedimento.

Quanto ao nexo de causalidade, exige-se que a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho seja determinada pelo comportamento culposos do trabalhador. Importa, também ter presente que o despedimento, determinando a quebra do vínculo contratual, é a mais gravosa das sanções, envolvendo a sua aplicação um juízo de adequabilidade e proporcionalidade à gravidade da infração – cfr. art. 367º do CT.

- 2.21.** Face ao que antecede, considera-se que não está demonstrada, de forma inequívoca, a alegada atuação culposa da trabalhadora, eventualmente geradora de uma absoluta necessidade de fazer cessar a relação laboral.

2.22. E assim, não estando ilidida a presunção a que se refere o artigo 63.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conclui-se pela existência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face ao exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela entidade empregadora ..., em virtude de se afigurar que o mesmo constituiria uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.