

Processo n.º 1/CRITE/2014

Entrada 00951 de 11/03/2014

Parecer

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CRITE), no âmbito do processo disciplinar com intenção de despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

I – OBJETO

1.1 Em 2014.03.11 a CRITE recebeu do ..., na qualidade de Instrutor do processo disciplinar instaurado pela ..., cópia integral do processo, nos termos do n.º 3 do artigo 63º, do CT, para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 63º do referido diploma.

1.2 Do processo remetido à CRITE constam as seguintes cópias:

- Despacho de Instauração de Procedimento Disciplinar com Intenção de Despedimento (fls.1);

- Contrato de trabalho a termo certo celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora visada no presente processo disciplinar (fls. 2 a 6);

- Documentos relativos a transferências bancárias (fls. 7 a 40);

- Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho por Estado de Doença da trabalhadora em apreço (fls. 41);

- Nota de Culpa e respetiva notificação à trabalhadora (fls. 42 a 51);

- Auto de Consulta (fls. 52 e 53);

- Procuração Forense (fls. 54);

- Resposta à nota de culpa (fls. 55 e 56);

- Despacho de admissão da resposta à nota de culpa e respetiva notificação à entidade empregadora e à trabalhadora (fls. 57 a 63);

- Autos de inquirição (fls. 64 e 65);

- Despacho do instrutor e respetiva notificação à entidade empregadora e trabalhadora (fls. 66 a 70);

- Pedido de emissão de parecer prévio à CRITE (fls. 71).

1.3 O processo em análise, como vimos supra, inclui Despacho de Instauração de Procedimento Disciplinar com Intenção de Despedimento à trabalhadora ..., datado de 27 de janeiro p.p., e cópia da Nota de Culpa, da mesma data(que aqui se dá, desde já, por integralmente reproduzida).

1.3.1 Da mesma e, em resumo, resulta o seguinte:

1.3.2 Que a arguida foi admitida ao serviço da Arguente em 15 de outubro de 2012;

1.3.3 Que a arguida exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Chefe do Departamento de Recursos Humanos, sendo que numa primeira fase, dava instruções à sociedade que efetuava o processamento dos salários dos trabalhadores da Arguente (...), numa segunda fase, dava instruções ao Departamento Financeiro da Arguente para efetuar o processamento dos salários dos trabalhadores da ... e, numa terceira fase, efetuava o processamento dos salários dos trabalhadores da ...;

1.3.4 Que na terceira fase, após efetuar o processamento dos salários dos trabalhadores da ..., informava, via correio eletrónico, o Departamento Financeiro da ..., de que o processamento dos salários dos trabalhadores estava concluído e de que poderia proceder ao respetivo pagamento;

1.3.5 Que, após essa informação da arguida, o Departamento Financeiro da ... procedia à emissão dos ficheiros (PS2) para envio ao Banco ... (conta da ...), acompanhados da respetiva ordem de pagamento dada por e-mail;

1.3.6 Que a ... depositava total confiança na Arguida.

1.4 Da nota de culpa resulta, em resumo, a imputação à arguida da prática dos seguintes factos:

1.4.1 Que no mês de janeiro de 2014, O Departamento Financeiro da ... realizou uma auditoria aos valores processados e pagos aos trabalhadores da ... durante o ano de 2013, tendo detetado que a Arguida, entre dezembro de 2012 e dezembro de 2013, se apropriou indevida e ilegítimamente, para seu uso e em seu benefício próprio da quantia ilíquida de € 9.930,16, assim discriminados:

- € 1.750,37, a título de subsídio de Natal de 2012 (novembro de 2012);
- € 1.760,60, a título de retribuição mensal de maio, junho, julho, agosto; setembro, outubro, novembro e dezembro de 2013;
- € 2.950,80 a título de retribuição de isenção de horário (julho, setembro, outubro, novembro (x2) e dezembro de 2013);
- € 220,20, a título de subsídio de férias (julho de 2013);
- € 2.634,23, a título de gratificação eventual (agosto e dezembro de 2013);
- € 383,76, a título de reembolso de quilómetros efetuados novembro de 2013); e
- € 220,20, a título de subsídio de Natal de 2013 (novembro de 2013).

1.4.2 Mais foi à arguida imputado o facto de a ... ter tido de suportar o pagamento das contribuições para a Segurança Social que incidiram sobre a quantia ilíquida de € 6.912,17, de que a Arguida se apropriou indevida e ilegítimamente, para seu uso e em seu benefício próprio, no valor de € 1.641,64.

1.5 A Nota de Culpa procede, nos pontos 48 a 50, à qualificação dos factos imputados à arguida como sendo violador do dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128º n.º 1, alínea f) do CT, a que, por força do contrato de trabalho celebrado, se encontrava obrigada, bem como, podendo mesmo consubstanciar, em abstrato, a prática do crime de burla, previsto e punido pelo artigo 217º do Código Penal;

1.5.1 Conclui a ... na nota de culpa no sentido de que o comportamento grave e culposo da Arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo dessa forma justa causa de despedimento, face ao disposto no n.º 1 da alínea e), do n.º 2 do artigo 351º do CT.

1.6. A resposta da Arguida à Nota de Culpa, em resumo, foi a seguinte:

1.6.1 Que a factualidade constante da nota de culpa foi ardilosamente construída, encontrando-se romanceada, descontextualizada, para além de ser falsa;

1.6.2 Que a nota de culpa não satisfaz os requisitos a que deve obediência;

1.6.3 Que em lugar nenhum se apuram circunstâncias que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

1.6.4 Conclui no sentido de que a nota de culpa deve ser julgada improcedente e consequentemente mantida a relação laboral entre a Arguida e a ...

1.7 Atento o teor da resposta à Nota de Culpa, e no âmbito das diligências probatórias legalmente previstas, foram ouvidas em auto de declarações para responder à matéria dos pontos 1º a 47º da Nota de Culpa o Diretor Geral da ..., Sr. Dr. ... e a Sr.ª Dra. ..., da Direção Financeira da ..., o que fizeram nos seguintes termos:

1.7.1 Ambos confirmaram integralmente o teor dos artigos 1º a 47º da nota de culpa, acrescentado, em resumo, que não tinham qualquer conhecimento nem que alguma vez deram qualquer instrução à arguida para esta mandar processar à sociedade ... ou para esta processar no sistema informático, a si mesma, as quantias de que se apropriou.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 Constitui jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional;

2.2 Em conformidade com a prática comunitária, a legislação nacional consagra nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "Proteção em caso de despedimento", que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e 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 Por seu lado, e no que a esta Região Autónoma respeita, dispõe o número 2 do artigo 11.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (diploma que adapta à Região Autónoma da Madeira o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), que as disposições legais previstas no Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto (que procedeu à adaptação à Região Autónoma da Madeira da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho) se mantêm vigentes, no que respeita às disposições que não sejam incompatíveis com o Código do Trabalho, até ser publicado diploma que regule as matérias em causa;

2.4 Assim, e no que concerne à matéria respeitante às competências desta Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), no âmbito do cumprimento da proteção do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e das competências atribuídas pelo referido Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto que nesta matéria se mantêm em vigor, deve proceder-se à análise do processo e respetiva prova, e verificar se a intenção de despedimento da trabalhadora grávida a ser levado a efeito pelo empregador está devidamente fundamentado com base em atos praticados pela trabalhadora que indiciem constituir justa causa de despedimento, ou, se o mesmo está relacionado com o estado de gravidez da trabalhadora, sendo praticado neste caso um ato discriminatório com base no sexo, caso se concretize a intenção de despedimento.

2.5 Refira-se, desde já, que da documentação anexa ao pedido de parecer remetido pelo empregador à CRITE, no dia 6 de março de 2014, resulta que o mesmo cumpriu com os requisitos previstos no supra citado artigo 63º do CT (cfr. n.ºs. 1 a 4);

2.6 Fundamentou a empresa a intenção de despedimento desta trabalhadora com o facto de a mesma ter violado o dever de guardar lealdade ao empregador, previsto no artigo 128º n.º. 1, alínea f) do CT, a que, por força do contrato de trabalho celebrado, se encontrava obrigada, bem como por tais factos poderem mesmo consubstanciar, em abstrato, a prática do crime de burla, previsto e punido pelo artigo 217º do Código Penal;

2.7 Concluiu o empregador na nota de culpa no sentido de que o comportamento grave e culposo da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, torna imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo dessa forma justa causa de despedimento, face ao disposto no n.º. 1 e na alínea e), do n.º. 2 do artigo 351º do CT.

2.8 Por seu lado refira-se que a trabalhadora, podendo fazê-lo em sede de resposta à nota de culpa nada invoca de substancial em sua defesa;

III – CONCLUSÃO:

3.1 Face ao exposto nada permite concluir que a intenção de despedimento da entidade empregadora comporte um indício de discriminação em função da situação de gravidez da trabalhadora ..., pelo que não cumpre emitir parecer desfavorável.

3.2 Deve o conteúdo do presente Parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, conforme o disposto nos termos do número 4 do artigo 63.º do CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA CRITE REALIZADA NO DIA 26 DE MARÇO DE 2014.