

PARECER N.º 10/CITE/98

Assunto: Despedimento da trabalhadora grávida ... - Parecer prévio nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro
Processo n.º 10/98

I - OBJECTO

1. A ..., S.A., solicitou à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a 6 de Maio de 1998, emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida daquela entidade, ..., nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia dos autos de processo disciplinar instaurado à arguida a 17 de Março de 1998.

1.1. O processo disciplinar refere-se a facto imputado à trabalhadora reportado a 16 de Março e do qual a arguente teve conhecimento nesse mesmo dia.

1.2. A 17 de Março de 1998, data da instauração do processo disciplinar, a ..., S.A., deu conhecimento à trabalhadora arguida da decisão da sua suspensão preventiva sem perda de retribuição, dada a gravidade do seu comportamento.

1.3. A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e refere como irregularidades o seguinte:

1.3.1. A trabalhadora arguida, pelas 8h e 30m do dia 16 de Março p.p., dirigiu-se à Secretária de Direcção da loja, Sra D. ..., informando-a de que iria sair para tratar de assuntos pessoais e dizendo-lhe que se encontrava tudo em ordem, quer os cartazes para as campanhas, quer os preços para as secções;

1.3.2. Pelas 9h e 10m saiu da loja sem "picar" o cartão, aproveitando o facto de a vigilante da portaria se encontrar distraída. À saída encontrou-se com a Directora da loja, cumprimentando-a;

1.3.3. Passados alguns minutos, entrou nas instalações, dizendo que se tinha esquecido de "picar" o cartão, o que fez, saindo novamente;

1.3.4. A Feira dos Congelados não se encontrava montada quando a loja abriu ao público, uma vez que a trabalhadora arguida não colaborou, como devia, com a sua colega ...;

1.3.5. A arguida não efectuou os preços para alguns sectores, designadamente no sector de frutas e legumes, sabendo que o deveria fazer;

1.3.6. Do exposto em 1.3.5., resultou que a loja fosse aberta ao público sem os preços afixados e que a sua colega ... fosse efectuar os preços, "desguarnecendo a sua secção e a Permanência";

1.3.7. Ainda do exposto em 1.3.5., poderia ainda resultar que fossem aplicadas coimas se, eventualmente, a Inspecção Económica tivesse ido fiscalizar a loja, para além de um eventual procedimento criminal contra a arguente e seus principais responsáveis;

1.3.8. A trabalhadora arguida apresentou-se para trabalhar na tarde do mesmo dia e tendo, nessa altura, sido informada de que não poderia retomar o trabalho nessa tarde, conforme ordem da Directora da loja e de acordo com a legislação laboral, só acatou a referida ordem depois de ameaçada pela mesma, de solicitar intervenção policial;

1.3.9. "Pelas 10H30 do dia 98.03.17, quando era inquirida pela D. ... neste processo, a trabalhadora-arguida depois de ter recebido a ordem de suspensão preventiva dada pela Directora da Loja, em tom jocoso disse "se a Sra Eng.ª quiser vou-me já embora", uma atitude de franco desrespeito.";

1.3.10. A arguida já foi repreendida verbalmente diversas vezes por falta de zelo, além de repreendida por escrito por se ter ausentado do serviço sem autorização, sendo reincidente neste tipo de comportamento.

1.4. A terminar a Nota de Culpa, a arguente entende que: "Com este comportamento violou, a trabalhadora-arguida, o estabelecido no art.º 9.º, 4.º C, alíneas a) e d) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, apresentando-se indiciariamente como possível o seu despedimento com justa causa.".

1.5. - Em resposta à nota de culpa e relativamente aos factos de que era acusada, a arguida afirmou que:

1.5.1. Existe uma orientação no sentido de que a coordenação da sua actividade e da actividade das suas colegas da secção de marketing é efectuada pela secretária da Direcção da loja, ..., a quem são dirigidas habitualmente todas as comunicações referentes a ausência, férias, idas ao

médico, etc.;

1.5.2. Tinha avisado a referida secretária, na 6ª feira anterior, dia 13 de Março de 1998, da necessidade de se ausentar na 2ª feira, dia 16 de Março de 1998, entre as 9.00H e as 12.00H, informando que viria trabalhar mais cedo, nesse dia, de modo a deixar o seu trabalho organizado e não prejudicar a empresa ou a colega, não lhe tendo sido levantado qualquer obstáculo;

1.5.3. Se apresentou para trabalhar na empresa às 8.00H do dia 16 de Março de 1998, sendo que o seu horário de trabalho se inicia às 8.30H, voltando a dizer á secretária da Direcção que teria de sair por volta das 9.00H, não lhe tendo sido apresentadas objecções;

1.5.4. Se ausentou em ocasiões semelhantes, sem que tivesse havido qualquer implicação disciplinar, o mesmo sucedendo com colegas suas;

1.5.5. Organizou adequadamente o serviço por forma a que não houvesse prejuízo para a empresa ou para a colega e saiu já depois da hora prevista, cerca das 9.10H,

1.5.6. Saiu apressadamente e a correr não tendo, por distração, "picado" o cartão de ponto;

1.5.7. Quando chegou ao automóvel, tirou as chaves da carteira e constatou que não houvera "picado" o cartão referido em 1.5.7., voltando atrás para o fazer;

1.5.8. Não houve qualquer intenção de se furtar a "picar" o cartão de ponto, como se pretende dar a entender em 4 e 6 da nota de culpa, o que considera uma ofensa à sua dignidade pessoal e profissional por parte da empresa;

1.5.9. Mesmo que se encontrasse na loja durante toda a manhã, não estaria a montar a feira, uma vez que as duas funcionárias da área de marketing nunca estão a fazer o mesmo serviço, dividindo as tarefas entre si;

1.5.10. O que estava programado entre colegas era que a respondente fazia os cartazes de preços diários, os painéis dos produtos do dia para as duas entradas e os cartazes dos preços para a feira dos congelados, o que cumpriu escrupulosamente tendo, para o efeito, comparecido nas instalações da empresa mais cedo do que habitualmente;

1.5.11. Fez todos os cartazes de preços que estavam pedidos;

1.5.12. A responsabilidade pela eventual ausência de cartazes de preços nas secções de frutas e legumes não lhe pode ser imputada, uma vez que deu resposta integral a todos os pedidos que haviam sido feitos à secção até à altura em que saiu, à excepção de dois cartazes relativos ao sector de mercearia, porque o respectivo responsável disse que a execução dos mesmos não era urgente e podia esperar. Relativamente a esta matéria, o que está determinado pela Direcção da loja é que as secções façam o pedido de preços à Secção de Marketing, através de impressos próprios, com 24 horas de antecedência, sendo que no caso das secções de produtos frescos, esse pedido pode ser feito no próprio dia até às 9 horas;

1.5.13. Quando se apresentou para trabalhar na tarde do dia 16 de Março de 1998, a vigilante referida na nota de culpa lhe disse que o não podia fazer por se encontrar suspensa. Querendo saber a razão da suspensão, a mesma vigilante respondeu que "isso a ultrapassava";

1.5.14. A chefe da Secção de Pessoal, que apareceu na altura, também não soube responder e pediu-lhe para aguardar pois iria tentar saber o que se passava;

1.5.15. Chegou, entretanto, a Directora da loja que lhe perguntou o que desejava, ao que respondeu querer saber a razão pela qual se encontrava suspensa;

1.5.16. A Directora da loja a informou de que, tendo-se ausentado mais de uma hora do local de trabalho, se encontrava suspensa, devendo apresentar-se ao serviço no dia seguinte, no horário normal, que então lhe falaria, devendo, naquele momento, retirar-se de imediato;

1.5.17. Pediu à Directora da loja que lhe fosse passada por escrito a declaração de suspensão, tendo esta começado aos gritos, dizendo-lhe que se pusesse imediatamente na rua, ameaçando chamar a polícia;

1.5.18. Perante isso saiu;

1.5.19. No dia seguinte compareceu na empresa da arguente;

1.5.20. A Directora da loja, após ter feito uma nota sobre o sucedido, lhe comunicou que se encontrava suspensa preventivamente para efeitos de despedimento, lhe pediu que entregasse o cartão de funcionária, o que fez e lhe disse que não entrava mais na empresa;

1.5.21. Foi nessa altura que perguntou à directora se queria que saísse de imediato, não tendo havido qualquer desobediência ou falta de respeito para quem quer que fosse;

1.5.22. Trabalha para a arguente há seis anos, sempre cumpriu com zelo, dedicação e empenhamento as respectivas obrigações profissionais, tendo mantido sempre boas relações

profissionais com companheiros de trabalho e superiores hierárquicos a quem sempre tratou com respeito e urbanidade;

1.5.23. Nunca foi alvo de qualquer sanção ou processo disciplinar, "Sendo inverídico o que consta do item 18.º da N.C.";

1.5.24. Se ausências se verificaram, nunca as mesmas ocorreram sem conhecimento da hierarquia, além de que várias delas resultaram do facto de ir a consultas médicas, dado encontrar-se grávida de 6 meses e meio, como é do conhecimento da Directora da loja;

1.5.25. Não teve qualquer comportamento passível de sanção disciplinar, pelo que qualquer sanção que lhe venha a ser aplicada "constituiria uma flagrante violência nas relações de trabalho".

1.6. - A terminar a resposta à nota de culpa, manifestou que deveria o processo ser arquivado e requereu as seguintes diligências de prova:

1.6.1. - Junção aos autos de registo de sanções disciplinares, na parte respeitante à arguida, prova do vertido em 41 da sua resposta à nota de culpa, diligência esta que a empresa arguente não tomou em consideração e

1.6.2 - Audição de sete testemunhas.

1.7. - No dia 14 de Abril de 1998, foram ouvidas as testemunhas arroladas pela arguida, conforme consta de folhas números 27 a 37 dos autos do processo disciplinar, com excepção de duas delas, uma porque não foi possível notificar e outra porque quando a arguida respondeu à solicitação da arguente para indicar a que matéria deveriam responder as suas testemunhas, deixou de indicar o nome.

1.8. - Do que foi dito pelas testemunhas, pode retirar-se o seguinte:

1.8.1 - É à secretária da Direcção, que posteriormente informa a Directora, a quem habitualmente se fazem as comunicações relativas a ausências, férias, idas ao médico, etc.;

1.8.2. - A arguida tinha informado a secretária da Direcção de que na 2ª feira, dia 16 de Março de 1998, precisaria de se ausentar;

1.8.3. - A arguida apresentou-se para trabalhar às 8.00H do dia 16 de Março de 1998, sendo que o seu horário de trabalho tem início às 8.30H;

1.8.4. - A arguida organizou o seu trabalho e saiu depois das 9.00H;

1.8.5. - Os preços das frutas e legumes são conhecidos mais tarde do que os outros produtos, uma vez que o seu ajuste se faz tendo em conta a origem e a variedade dos mesmos;

1.8.6. - Às 9.05H, a arguida não se encontrava na sua secção;

1.8.7. - O que estava combinado entre a arguida e a sua colega de secção era que a arguida faria os cartazes de preços diários, os painéis dos produtos do dia para as duas entradas e os cartazes dos preços para a feira dos congelados, o que cumpriu;

1.8.8. - A arguida trabalha para a arguente há cerca de seis anos, sempre tendo cumprido com zelo, dedicação e empenho as respectivas obrigações e deveres profissionais;

1.8.9. - A arguida manteve sempre boas relações profissionais com companheiros de trabalho e superiores hierárquicos a quem sempre tratou com respeito e urbanidade e

1.8.10. - A arguida desloca-se, frequentemente, a consultas médicas dada a sua gravidez.

1.9. - A entidade arguente elaborou Relatório da instrução do processo disciplinar do qual consta:

1.9.1. - Que para além da audição das testemunhas, "não foi requerida qualquer outra diligência";

1.9.2. - A matéria que considera provada e

1.9.3. - O parecer do instrutor do processo no sentido de que a sanção a aplicar à trabalhadora arguida deverá ser o despedimento com justa causa, por ter violado, com a sua conduta, o disposto no artigo 9.º n.º 2 alíneas a) e d) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Verifica-se, tendo em consideração o exposto, o seguinte:

- A empresa ..., S.A. não deu seguimento a uma das diligências probatórias requerida pela trabalhadora arguida na alínea a) da resposta à nota de culpa, a saber, "Junção aos autos de registo de sanções disciplinares, na parte respeitante à arguida, prova do vertido em 41 desta resposta".

2.1. De facto, no Relatório da Instrução do Processo Disciplinar, consta o seguinte que se transcreve: "A arguente convocou todas as testemunhas para a inquirição, a qual foi feita...". "Considerando que não foi requerida qualquer outra diligência, há que dar como provada a seguinte matéria: ...".

2.1.1.- Ora, a empresa arguente é obrigada a proceder às diligências probatórias requeridas pela

trabalhadora arguida na resposta à nota de culpa, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que se transcreve: "A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente por escrito.", originando a sua falta a nulidade do processo disciplinar, nos termos do disposto no artigo 12.º n.º 3 alínea b) que se transcreve: "3. O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação do n.º 1 do artigo 10.º;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo."

Sobre esta matéria "Nulo será também o processo disciplinar quando a entidade patronal...lhe não admita a defesa por ele apresentada em tempo ou quando não realize as diligências probatórias por ele requeridas..." in Contrato de Trabalho, Notas práticas, 13.ª Edição, 1994, Ediforum Edições Jurídicas, L.da, Lisboa, anotação de Abílio Neto ao artigo 12.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, pág. 711;

"Por audiência do arguido em processo disciplinar não pode ser tido apenas o direito de ser ouvido, mas muito particularmente o de produzir prova de defesa contra os artigos de acusação, sem o que seria letra morta o princípio do contraditório legalmente afirmado e assegurado. Assim, a falta de inquirição de testemunhas e de produção da prova requerida constitui nulidade insuprível, ficando invalidado o processo e a decisão punitiva." (Ac. STJ, de 6.12.1985: BMJ, 352.º - 259, e Acórd. Doutrin., 290.º - 243);

"I - Sendo a entidade patronal quem desencadeia o processo disciplinar, cabe-lhe, além do ónus de provar os factos de que acusa o trabalhador, o dever de permitir que este produza provas dos factos que invoca, já que assim pode vir a ser proferida decisão conscienciosa e fundamentada. II - Recusando, sem fundamento credível, a efectivação de diligência de prova requerida pelo trabalhador arguido, que se vê não ser meramente dilatatória ou inútil, nem impertinente, a entidade patronal afectou a audiência desse trabalhador, acarretando tal falta, a nulidade do processo disciplinar por violação do direito de defesa, e, em consequência, a nulidade do despedimento." (Ac. RP, de 18.12.1991: BMJ, 40, 4.º - 511);

"I - O direito de defesa é um direito fundamental que envolve não só o direito de responder à nota de culpa deduzindo por escrito os elementos relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, mas também o direito de produzir prova pertinente para o esclarecimento da verdade." Ac. RC, de 13.1.1993: B.T.E., 2.ª Série, n.ºs 4-5-6/95, pág. 527) e

"I - As nulidades do processo disciplinar constam, actualmente, do n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que, taxativamente, indica cinco nulidades. II - De harmonia com o disposto na citada disposição legal o processo disciplinar, visando o despedimento, só pode ser declarado nulo quando: - Faltar a comunicação por escrito ao trabalhador da intenção de proceder ao despedimento; - Não se ter respeitado o direito de resposta do trabalhador que inclui o de produzir provas; - A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, a comunicar, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores e à associação sindical, quando a lei a tal obrigue." (Ac. STJ, de 20.1.1993: AD, 378.º - 704).

Ainda neste sentido, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego aprovou, por unanimidade, o Parecer n.º 2/CITE/96, no qual o ponto III.2 dispõe o seguinte que se transcreve: "...a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória."

2.1.2. - A ..., S.A., não deu, de facto, seguimento a uma das diligências que a trabalhadora requereu, provavelmente devido a lapso do instrutor do processo, uma vez que não alegou, fundamentadamente por escrito que considerasse que a junção do registo de sanções disciplinares, na parte respeitante à arguida, fosse patentemente dilatatória ou impertinente, conforme o disposto no n.º 5 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro. Desta forma a entidade arguente impediu que a arguida fizesse prova do vertido em 41. da sua resposta à nota de culpa que se transcreve: "Nunca fui alvo de qualquer sanção ou processo disciplinar" contra alegando o deduzido no artigo 18.º da nota de culpa, que igualmente se transcreve: " A trabalhadora-arguida já foi repreendida verbalmente diversas vezes por falta de zelo, tendo também sido repreendida por escrito, por se ter ausentado do serviço sem autorização, sendo reincidente neste tipo de

comportamento.”

2.2. Ainda que assim não fosse e analisando a matéria substantiva:

2.2.1 - A arguente tomou conhecimento, no dia 16 de Março p.p. que a trabalhadora ..., embora o seu horário de trabalho tenha início às 8.30H, se ausentou do local de trabalho por volta das 9.10H, sem ter “picado”, desde logo, o cartão de ponto mas voltando em seguida para o fazer.

A sua ausência, não lhe permitiu que estivesse presente no sector de Marketing, onde deveria estar a dar seguimento à elaboração dos pedidos dos preços do sector de frutas e legumes, pedidos esses que chegaram depois da hora estipulada pela empresa, a saber 9.00H, embora o referido sector, pela especificidade dos produtos serem frescos, se atrase, com frequência a solicitar a sua elaboração. Assim, a loja abriu ao público sem que os preços estivessem afixados, tendo sido chamada uma outra pessoa que para os efectuar, deixou a secção onde pertencia.

A trabalhadora, face à sua ausência da empresa, não ajudou a sua colega de sector a montar a Feira dos Congelados, tendo também sido chamadas pessoas de outros sectores para o fazerem, deixando os seus postos de trabalho.

Quando, à tarde, a trabalhadora - arguida se apresentou nas instalações da arguente, foi-lhe dito, por uma vigilante, que não poderia retomar o trabalho, devendo ir-se embora, ordem que só acatou depois de ameaça de intervenção policial efectuada pela Directora da loja.

No dia 17 de Março p.p., quando inquirida no âmbito do processo disciplinar e depois de ter recebido a ordem de suspensão preventiva, dirigiu-se, em tom jocoso, à Directora da loja dizendo “Se a senhora Engenheira quiser, vou-me já embora”, o que a arguente considera ser atitude de franco desrespeito.

2.2.2. - Atendendo à nota de culpa e às irregularidades cometidas pela trabalhadora, a entidade patronal entende que a arguida “violou...o estabelecido no art.º 9.º, 4.º C alínea a) e d) do Dec.-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro,...”, o que, certamente terá sido lapso ortográfico e presumimos, depois de lido o “Relatório da Instrução do processo disciplinar”, tratar-se do disposto no artigo 9.º n.º 2 alíneas a) e d) do mesmo diploma legal, sob a epígrafe “Justa causa de despedimento”, que a seguir se transcreve:

“2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) (...);
- c) (...);
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- l) (...);
- m) (...);
- n) (...).”.

2.2.3. - Cabe analisar se a conduta perpetrada pela trabalhadora consubstanciará factos capazes de justificar o despedimento. Vejamos:

Para que exista justa causa de despedimento, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, devem estar presentes três elementos, a saber:

- a) Comportamento culposo do trabalhador;
- b) Comportamento grave e de consequências danosas e
- c) Nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade da subsistência da relação laboral.

No caso descrito, não parece que o comportamento da trabalhadora seja susceptível de se integrar na previsão legal, uma vez que aquela avisou, com antecedência, na Sexta-feira, dia 13 de Março de 1998, a secretária da Direcção de que precisaria de se ausentar do serviço na Segunda-feira seguinte, dia 16 de Março de 1998, não se tendo dirigido pessoalmente à Directora da loja por não ser essa a prática habitual em situações semelhantes, bem como no próprio dia 16 de Março informou, uma vez mais, a referida Secretária da necessidade de sair.

De facto, nesse dia quando a trabalhadora deixou a empresa não “picou” o cartão de ponto. No entanto, quando tirou da carteira as chaves do automóvel, reparou no cartão e verificando que o não tinha “picado”, voltou atrás para o fazer.

Analisando as circunstâncias que rodearam a irregularidade cometida pela arguida, não poderá deixar de se atender ao seguinte:

- Nesse mesmo dia chegou mais cedo, meia hora antes do início do seu horário, de modo a organizar o trabalho, o que fez, tendo saído depois, uma vez que o que estava combinado com a sua colega de sector e cumpriu, era que faria os cartazes de preços diários, os painéis dos produtos do dia para as duas entradas e os cartazes dos preços para a feira dos congelados. (Cfr. Depoimento de testemunha a folhas 34 dos autos de processo disciplinar). A arguida não terá, realmente, efectuado os cartazes com os preços do sector de frutas e legumes, que foram solicitados depois da hora, o que acontece com frequência, e não ajudou na montagem da feira de congelados, mas a hierarquia sabia que a trabalhadora não se encontrava à hora a que chegou o pedido.

Mais tarde, quando se apresentou, de novo, ao serviço foi-lhe dito que se encontrava suspensa e que viesse trabalhar no dia seguinte. Querendo saber a razão e pedindo à Directora da loja uma declaração por escrito, foi ameaçada de intervenção policial, caso não se retirasse do local. Desta forma saiu da empresa e compareceu no dia seguinte, tendo-lhe sido comunicada a sua suspensão para efeitos de despedimento tendo, na altura, perguntado à Directora da loja se queria que saísse de imediato.

A gravidade do comportamento encontra-se diminuída tendo em atenção os motivos acima expostos, consideradas as atenuantes descritas e, desde logo, pela inexistência de consequências danosas no que à entidade arguente se refere, uma vez que, de facto, não se vislumbram prejuízos para a entidade patronal, para além de a arguida possuir um "Curriculum" de 6 anos ao serviço da Feira Nova - Hipermercados, sem que se tenha provado a existência de qualquer irregularidade.

Desta forma, não parece razoável que se tenha tornado impossível a subsistência da relação laboral, sendo este um dos requisitos para que se possa produzir o despedimento com justa causa e, a verdade é que, de facto, nem a própria entidade patronal alega tal impossibilidade na nota de culpa deduzida.

A jurisprudência seguinte corrobora esta opinião:

"Nem todo o comportamento grave e culposo integra o conceito de «justa causa». Com efeito a lei exige ainda que a gravidade e consequências desse mesmo comportamento torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho." - Ac. RP, de 16.7.1984, Rec. n.º 18750:BMJ, 339.º - 461;

"I - Para integrar o conceito de «justa causa», não basta um comportamento qualquer do trabalhador que, destacado de um determinado contexto social, económico e moral, possa parecer culposo. II - As infracções praticadas por um trabalhador só podem fundamentar o despedimento quando seja de concluir, com segurança, que, pela sua gravidade e consequências, tornam impossível a subsistência da relação de trabalho. III - Compete à entidade patronal o ónus da prova do comportamento culposo do trabalhador e da impossibilidade subsequente da subsistência da relação de trabalho." - Ac. RE, de 6.3.1986: BMJ, 35.º - 506.

Por outro lado, "a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.", (Vd. Dec.-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, artigo 27.º n.º 2).

Assim, na graduação da sanção deverá atender-se à gravidade da infracção e à culpabilidade da arguida que como já observado se encontram atenuadas face às circunstâncias que rodearam a conduta da trabalhadora Cláudia Nunes e ainda pela inexistência de notícia de anteriores sanções que lhe tenham sido aplicadas durante a sua relação laboral de seis anos com a Feira Nova - Hipermercados.

Neste sentido, também a jurisprudência seguinte:

"Certa infracção poderá constituir justa causa de despedimento, se, em concreto, não for de exigir, segundo as regras da boa fé, que a entidade patronal se limite a aplicar ao trabalhador arguido uma sanção disciplinar que não afecte, antes viabilize, a permanência do vínculo laboral " - Ac. RL, de 1.6.1981, Rec. n.º 3129: B.T.E., 2.ª Série, n.ºs 7-8-9/86, pág. 1029.

"A entidade patronal só deve determinar o despedimento quando outra sanção permissiva da manutenção do contrato seja de todo inaceitável". - Ac. RC, de 13.1.1983, Rec. n.º 29874: Col. Jur., 1983, 1.º - 76.

Ainda o artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, dispõe que:

"O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa". Ora, no âmbito do processo disciplinar, a entidade arguente não ilidiu esta presunção legal, pois não ficou provado que a arguida tenha, culposamente, desobedecido ilegitimamente às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores ou manifestado desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de

trabalho que lhe está confiado, conforme vem acusada na nota de culpa, nos termos do artigo 9.º n.º 2 alíneas a) e d) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Assim sendo, considerando as razões expostas, tendo em conta que o despedimento é a sanção mais grave do leque das eventualmente aplicáveis e perante o facto de a maternidade constituir, de acordo com a Constituição da República Portuguesa (Cfr. Artigo 68.º n.º 2) um valor social eminente, poder-se à inferir que, no caso em apreço, a quebra do vínculo laboral por se considerar o despedimento com justa causa seria, para além de um facto social deveras reprovável, uma medida disciplinar violadora do princípio da proporcionalidade consagrado na lei.

III - CONCLUSÃO

3. Perante os motivos invocados, a CITE considera que:

3.1 - A não realização de uma das diligências probatórias requerida pela trabalhadora na resposta à nota de culpa, a saber, a junção aos autos do processo disciplinar, do registo de sanções, na parte respeitante à arguida como prova do alegado em 41. da mesma resposta à N.C., viola o disposto no artigo 10.º n.º 5 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, conduzindo à nulidade do processo disciplinar nos termos do artigo 12.º n.º 3 alínea b) do mencionado diploma legal;

3.2. - Independentemente de quanto precede, não é claro que o comportamento da trabalhadora se enquadre nas normas que legalmente prevêm o despedimento, pois:

3.2.1. - Não parece que a trabalhadora tenha agido com intenção dolosa, pois considerou que informara devidamente a entidade patronal da necessidade de se ausentar e tomou providências no sentido de não prejudicar quer o seu trabalho, quer a ..., S.A.;

3.2.2. - A entidade patronal não ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção introduzida pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, que se transcreve: "O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.", consequência de não resultar provado que a trabalhadora tenha comprometido a possibilidade da manutenção do vínculo laboral;

3.2.3. - A sanção despedimento só pode ser aplicada como último recurso, de acordo com o estatuído no artigo 27.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969: "A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infracção.", é considerada como a mais grave das aplicáveis e consequentemente desproporcionada face à conduta da trabalhadora.

3.3. - Assim, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, é de parecer que a intenção de despedimento manifestada pela entidade empregadora apresenta indícios suficientes para se considerar que ocorreu por causa da gravidez da trabalhadora, o que constitui discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, e viola o disposto no artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 1998