

PARECER N.º 8/CITE/98

Assunto: Parecer nos termos do artigo 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/96, de 23 de Dezembro
Processo n.º 3/98

1. OBJECTO

1.1. Em 13/02/98, a CITE recebeu da ... um ofício com cópia do processo disciplinar que aquela instituição moveu contra a sua trabalhadora grávida ... com vista ao seu despedimento com justa causa.

1.2. A trabalhadora foi admitida em 01/04/97, exercendo as funções de empregada auxiliar.

1.3. Consta da nota de culpa que a trabalhadora arguida é acusada do seguinte:

1.3.1. "Desde a data da sua admissão, tem vindo progressivamente a revelar um total desinteresse pela execução das tarefas que lhe são distribuídas, e que são próprias da sua categoria profissional revelando uma total incapacidade de aprendizagem das tarefas mais simples".

1.3.2. "No dia 17 de Novembro de 1997, estando de serviço na cozinha, recusou-se a descascar batatas para preparar o almoço dos utentes, tendo descascado menos de uma dúzia de batatas entre as 9 horas e as 12 horas. Instada por diversas vezes pela sua superiora hierárquica para executar a tarefa com mais rapidez, a arguida cruzou os braços e encostou-se à parede, tendo sido necessário recorrer a outras empregadas para fazer o trabalho que lhe competia".

1.3.3. "No dia 24 de Novembro de 1997, a sua superiora hierárquica na cozinha deu-lhe ordem para preparar o peixe necessário para confeccionar o almoço das utentes do lar. A arguida recusou-se a executar essa tarefa dizendo que não sabia amanhar peixe, nem estava interessada em aprender, tendo acto continuo cruzado os braços".

1.3.4. "No dia 12 de Dezembro de 1997, estando de serviço na Copa e na Lavandaria a superiora hierárquica da arguida deu-lhe ordem para passar a roupa a ferro. Porém, a arguida recusou-se a cumprir a ordem que lhe foi dada, dizendo que não sabia passar a ferro e que não estava interessada em aprender, tendo-se seguidamente encostado à parede e cruzado os braços".

1.3.5. "No dia 17 de Dezembro de 1997, estando de serviço aos pisos recusou-se a fazer a cama de uma utente em condições, não obstante a sua superiora hierárquica, lhe ter dado ordem para esse efeito".

Concluiu-se na referida nota de culpa "que os factos descritos representam uma grave violação dos deveres da trabalhadora Ilidia Marques, previstos nas alíneas a), b), c), e), f), e g) do art.º 20.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho, tendo por consequência cometido as infracções previstas nas alíneas a) d) e m) do n.º 2 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 84-A/89, de 27 de Fevereiro, que integram o conceito de justa causa de despedimento".

A trabalhadora nega todas as acusações que lhe são feitas, considerando-as falsas e sem qualquer fundamento, devendo o presente processo disciplinar ser arquivado.

1.5.1. Com efeito, a trabalhadora alega que a Instituição "tinha intenção de a despedir desde finais de Setembro de 1997, altura em que deu conhecimento do seu estado de gravidez."

1.5.2. Alega ainda que "desde o início do seu contrato de trabalho, revelou sempre interesse e empenhamento na execução das tarefas que lhe tinham sido distribuídas, quando ainda estava de serviço na cave, prestando todo o tipo de cuidados às utentes do Lar com grande dedicação e carinho. Viu-se, no entanto obrigada a partir de Outubro de 1997 e após o seu período de férias, quando abrupta e intencionalmente a deslocaram de serviço aos pisos, à copa, à cozinha e à lavandaria, a um esforço redobrado no sentido de desempenhar correctamente novas tarefas que nunca havia executado e relativamente às quais as suas colegas possuíam necessariamente muito maior experiência o que lhes permitia outra celeridade no serviço".

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A trabalhadora arguida é acusada de violar entre outros deveres o de "cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem" (artigo 20.º n.º 1 alínea g) da L.C.T.), pelo que este comportamento se enquadra no conceito de justa causa de despedimento, previsto na alínea d) do n.º 2 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 84-A/89, de 27 de Fevereiro.

2.2. Ora, para que uma tal situação se verifique, é necessário que a entidade patronal faça a prova das obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2.2.1. A entidade patronal apenas refere que a trabalhadora "presta a actividade profissional no estabelecimento da Irmandade..., exercendo as funções de empregada auxiliar", não definindo

previamente as funções, de modo a comprovar documental ou testemunhalmente quais são as obrigações decorrentes do contrato de trabalho celebrado com a arguida.

2.2.2. A entidade patronal que alega a polivalência de funções da trabalhadora para prestar serviços na cozinha, na copa e na lavandaria e nos quartos e a respectiva violação dos seus deveres de cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, é que compete fazer a prova de que efectivamente a trabalhadora foi contratada para exercer aquelas funções, dado que esta não aceita que as referidas funções tenham sido objecto do seu contrato de trabalho, tanto mais que cada uma dessas funções corresponde a categorias profissionais distintas, conforme anexo I da PRT das IPSS, publicada no B.T.E., n.º 15, 1.ª Série, de 22 de Abril 1996.

2.2.3. Assim, não se alcança do processo disciplinar, que a Irmandade tenha feito a prova das funções que efectivamente foram objecto do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora arguida.

2.3. Quanto à violação por parte da trabalhadora do dever de obedecer à sua entidade patronal e aos seus superiores hierárquicos, e do dever de executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da instituição, previstos respectivamente no art.º 25.º n.º 1 alínea c) e alínea f) da LCT, cujas infracções se enquadram no conceito de justa causa de despedimento, previstas respectivamente nas alíneas a) e m) do n.º 2 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 84-A/89, cit., há que referir o seguinte quanto à prova produzida pela entidade patronal:

2.3.1. A testemunha ..., empregada auxiliar da ... refere um facto ocorrido no dia 17 de Novembro de 1997 na lavandaria da instituição atribuído à arguida que não condiz minimamente com o que referem as outras testemunhas e a nota de culpa relativamente ao ocorrido naquele mesmo dia, pelo que o seu depoimento se afigura sem valor probatório.

2.3.2. A testemunha ..., ..., refere os factos a que alude a nota de culpa, mas sem demonstrar a razão de ciência, ou seja, o modo como teve conhecimento daqueles factos, pelo que o seu depoimento, também sem valor probatório.

2.3.3. A testemunha ..., empregada auxiliar da mesma Irmandade, refere ter conhecimento dos factos constantes da nota de culpa, através de colegas que não identifica, pelo que se entende que o seu depoimento, também, não produz prova directa dos factos.

2.3.4. A testemunha ..., ajudante de cozinha da mesma Instituição, refere apenas o facto ocorrido no dia 17/11/97, relatando "que a ... estava das nove horas às doze e trinta horas para descascar meia dúzia de batatas", enquanto a nota de culpa refere "menos de uma dúzia de batatas entre as nove horas e as 12 horas" e a ... menciona "pouco mais de uma dúzia de batatas". Também a credibilidade probatória deste depoimento é duvidosa, porque o facto alegado na acusação não condiz com a prova produzida.

2.3.5. A testemunha ..., ..., refere os factos relatados na nota de culpa, mas sem dizer como teve conhecimento dos mesmos, pelo que o seu depoimento não tem valor probatório, também não tendo conhecimento directo dos factos.

2.4. Assim, considera-se que a entidade patronal não logrou fazer prova dos factos de que vem acusada a trabalhadora arguida, dado que parte das testemunhas não demonstraram ter conhecimento directo dos factos e quando referem que os presenciaram, tais factos não condizem com os que constam da nota de culpa.

2.5. É de salientar que, a entidade patronal ignorou completamente a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do art.º 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, uma vez que no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas (como no caso em apreço), puérperas ou lactantes é necessário provar que o despedimento é feito com justa causa e que nada tem a ver com o estado de gravidez, de puerperidade ou de lactância em que se encontra a trabalhadora.

2.5.1. De facto, só a partir de finais de Setembro após a comunicação do seu estado de gravidez à ..., é que a trabalhadora começou a ter problemas relativos ao desempenho das suas funções.

2.5.2. É curioso notar que a ... afirma na nota de culpa que desde a sua admissão em 01/04/97, "a arguida tem vindo progressivamente a revelar um total desinteresse pela execução das tarefas que lhe são distribuídas, e que são próprias da sua categoria profissional, revelando uma total incapacidade de aprendizagem das tarefas mais simples", e nos seus depoimentos quase todas as testemunhas corroboram esta opinião.

2.5.3. Assim sendo, poderia a ..., se considerasse que a atitude da trabalhadora violava os seus deveres, ter promovido mais cedo um processo disciplinar contra a trabalhadora arguida e não só agora, após ter tido conhecimento do seu estado de gravidez.

2.6. Na verdade, porque não se vislumbram quaisquer motivos que justifiquem o despedimento por justa causa e porque a existirem comportamentos da trabalhadora arguida passíveis de sanção disciplinar, ela "deve ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, pois

sendo o despedimento, de entre várias sanções disciplinares previstas na lei, a sanção mais grave, só deve ser aplicada nos casos de real gravidade, isto é, quando o comportamento culposos do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (Ac. do STJ de 22/02/85, in Acórdãos Doutrinários 284.º/285.º - 997).

2.7. Face ao exposto, parece estarmos perante um caso de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, por violação do disposto no art.º 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

3. CONCLUSÕES

3.1. A entidade patronal não definiu, nem provou quais eram as funções que integram do contrato de trabalho que celebrou com a trabalhadora arguida.

3.2. No que se refere à violação dos deveres da trabalhadora, a entidade patronal não logrou fazer prova dessa violação uma vez que, as testemunhas ou não presenciaram os factos ou quando afirmaram que os presenciaram, tais factos não condizem com os que constam da nota de culpa.

3.3. A entidade patronal não ilidiu a presunção de que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes é feito sem justa causa, conforme dispõe o art.º 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

3.4. Porque a existirem, no âmbito da nota de culpa, comportamentos da trabalhadora arguida passíveis de sanção disciplinar, eles não conduzem, com certeza à sanção mais grave - o despedimento.

3.5. Nestes termos, e, porque o despedimento da trabalhadora arguida a verificar-se, configurar-se-ia como uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violando o disposto no art.º 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE MARÇO DE 1998