

## PARECER N.º 10/CITE/97

**Assunto:** Despedimento de trabalhadora puérpera - ..., L.DA (artigo 30.º do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro)

### 1. OBJECTO

- 1.1 - Em 12.03.97, a CITE recebeu do advogado Dr. ... um ofício, remetendo cópia do processo disciplinar instaurado pela ..., Lda. contra a sua trabalhadora puérpera ... e solicitando o respectivo parecer.
- 1.2 - Da nota de culpa enviada à trabalhadora arguida em 20.12.96, consta em resumo o seguinte:
- a) A trabalhadora arguida exerce as funções de delegada de informação médica desde 18.10.94;
  - b) Foram-lhe adjudicadas as áreas do Hospital ..., Centro de Saúde ...;
  - c) Por volta dos fins de Setembro, princípios de Outubro de 1996, a arguida tendo-lhe sido solicitada por uma colega do laboratório ..., amostras de ..., esta em vez de lhe ter entregue uma ou duas embalagens, ofereceu-lhe dez, causando à empresa um prejuízo de Esc. 3.670\$00.
  - d) Alertada pela sua colega Dr.ª ... para a incorrecção que estava a cometer, a arguida respondeu "Estou-me borrifando para a ...";
  - e) Os supra referidos comportamentos foram comunicados à Gerência no dia 12.11.96;
  - f) A trabalhadora arguida causou danos na viatura que lhe tinha sido distribuída pela empresa, ficando sem espelho retrovisor e apresentando uma amolgadela no pára lamas, cujos prejuízos montam a mais de Esc. 14.122\$00;
  - g) A arguida durante os meses de Julho, Agosto, Setembro e Outubro tem imputado à empresa uma quilometragem extremamente exagerada de 170 Km/dia para um percurso entre a Moita/Hospital de .../Zona de .../Moita, cuja distância real é de cerca de 96 Km, causando à empresa prejuízos não inferiores a Esc. 55.840\$00;
  - h) A trabalhadora arguida na reunião intercalar do 30 ciclo pôs em causa o trabalho de equipa de 11 elementos que com ela trabalham, "sem razão aparente, na medida em que os interesses da arguida se encontram salvaguardados".
  - i) "Os comportamentos supra referidos quebraram a confiança que na trabalhadora arguida foi depositada pela entidade empregadora";
  - j) Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres da trabalhadora previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *e)* e *f)* do n.º 1 do artigo 20.º da LCT.

### 2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 - Dos factos imputados à trabalhadora arguida a entidade patronal concluiu que aqueles se integram nas alíneas *a)*, *d)* e *e)* do n.º 2 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo justa causa de despedimento.

Assim:

- 2.1.1 -A alínea *a)* refere a "desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores";
- 2.1.1.1 - Será que se podem enquadrar nesta alínea a situação descrita no art.º 24.º da nota de culpa?
- 2.1.1.2 - Parece que a resposta só pode ser negativa, dado tratar-se de um alerta do supervisor da trabalhadora para o exagero da quilometragem diária que esta apresentava à entidade patronal, o que esta podia legitimamente constatar conforme o fez.
- 2.1.1.3 - Portanto, não existe nesta situação qualquer desobediência ilegítima a ordens dadas por um supervisor hierárquico da trabalhadora arguida;
- 2.1.2 -A alínea *d)* refere "o desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado"
- 2.1.2.1 - Poder-se-ão enquadrar nesta alínea os factos constantes dos artigos 8.º, 9.º, 10.º, 13.º, 17.º, 18.º, 19.º, 20.º, 22.º, 23.º e 28.º da nota de culpa?;
- 2.1.2.2 - Relativamente às dez amostras de ... que a trabalhadora ofereceu a uma colega de outro laboratório e ao desabafo particular que teve para com uma sua colega acerca deste assunto, não parece que estes comportamentos se possam enquadrar nesta alínea, uma vez que não se detectaram outras situações em que a trabalhadora demonstre repetidamente falta de diligência no cumprimento das suas obrigações contratuais.
- 2.1.2.3 - No que diz respeito aos danos verificados no automóvel do serviço distribuído à trabalhadora arguida, cuja culpa não ficou esclarecida neste processo disciplinar, não se vislumbram outras situações em que a trabalhadora demonstre repetidamente falta de diligência no cumprimento das suas obrigações contratuais.
- 2.1.2.4 - No que concerne ao exagero por parte da trabalhadora na imputação da quilometragem a pagar pela empresa nos meses de Julho, Agosto, Setembro e Outubro, constata-se pelos documentos que se encontram no processo que naqueles meses a trabalhadora apresentou respectivamente médias diárias de 148 Km, 165,6 Km, 149,5 Km e 165 Km e não de 170 Km, como refere a nota de culpa. Ora, sendo a média mais elevada a de Agosto, a entidade patronal não fez qualquer reparo à trabalhadora, só o vindo a fazer em 15.10.96 relativamente à média de Setembro, que por sinal era mais baixa que a de Agosto. Assim, também aqui não se mostra que exista um desinteresse repetido por parte da trabalhadora no cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do seu posto de trabalho.
- 2.1.2.5 - Quanto à reunião intercalar do 3.º ciclo ocorrida em 5 de Julho de 1996, também não ficou provado qualquer comportamento da trabalhadora enquadrável na supracitada alínea *d)*.
- 2.1.3 -A alínea *e)* refere a "lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa".
- 2.1.3.1 - No que concerne às amostras de ... oferecidas pela trabalhadora arguida a uma colega de outro laboratório no valor de Esc. 3.670\$00 não se pode considerar que tenha existido lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa.
- 2.1.3.2 - Relativamente aos danos verificados no veículo distribuído à trabalhadora arguida a própria entidade patronal reconhece que uma tal

situação pode acontecer a qualquer um e não ficou provado que tenha sido a trabalhadora a culpada pelos danos ocorridos no automóvel que lhe foi distribuído.

- 2.1.3.3 - Quanto ao referido exagero na quilometragem diária imputada à empresa pela trabalhadora arguida, também não ficou provado que esta tenha lesado interesses patrimoniais sérios da empresa, pois já em Julho tinha apresentado uma quilometragem média diária semelhante à de Setembro, que não foi objecto de reparo por parte dos seus superiores hierárquicos.
- 2.2 - Segundo o art.º 26.º da Lei do Contrato de Trabalho, "a entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço" e "o poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos".
- 2.2.1 - Ora esta situação não está devidamente esclarecida no processo disciplinar enviado à CITE, pelo que tendo o superior hierárquico da trabalhadora arguida tido conhecimento dos factos eventualmente passíveis de processo disciplinar antes de 15 de Outubro e a nota de culpa enviada à referida trabalhadora ter sido elaborado a 20 de Dezembro, é de concluir que o exercício de acção disciplinar já poderia ter caducado, nos termos do disposto no artigo 31.º n.º 1 da L.C.T.
- 2.3 - É de salientar que o relatório enviado pelo superior hierárquico da trabalhadora arguida Sr. ... ao outro superior hierárquico Dr. ... é de 06.11.96, cerca de um mês após o conhecimento das infracções eventualmente passíveis de processo disciplinar e 3 dias após a ocorrência do parto da trabalhadora.
- 2.4 - Aliás, não ficou provado que os comportamentos atribuídos pela entidade patronal à trabalhadora arguida, tornassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, a avaliar pela forma como aqueles são qualificados pelos seus superiores hierárquicos nos relatórios referidos em 2.3 - "atitudes menos correctas e menos claras por parte da TM ..." e "comportamentos incorrectos e/ou suspeitosos acerca da TM ...".

### **3. CONCLUSÕES**

Face aos elementos constantes do processo, a CITE considera que:

- 3.1 - Existe caducidade atendendo ao período de tempo decorrido entre o conhecimento dos factos e a instauração do processo disciplinar e a respectiva comunicação da nota de culpa.
- 3.2 - Em virtude de não estarem devidamente individualizados todos os factos que se pretende que configurem o despedimento, entende-se que existe falta de fundamentação, pelo que consideramos estar perante uma situação de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violadora do preceituado no artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.
- 3.3 - Nestes termos, a Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE ABRIL DE 1997**