

PARECER N.º 11/CITE/97

Assunto: Despedimento de trabalhadora grávida - BANCO ..., S.A. (artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/97, de 9 de Junho, e do 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. - O Banco ..., S.A., solicitou à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a 1 de Abril de 1997, emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida daquela entidade, ..., operadora multifunções, nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia dos autos de processo disciplinar instaurado à arguida em 27 de Fevereiro de 1997.
 - 1.1. - O processo disciplinar refere-se a facto imputado à trabalhadora, reportado a período incerto, situado entre 28 de Novembro de 1996 e 10 de Fevereiro de 1997 e do qual o arguente teve conhecimento a 10 de Fevereiro de 1997.
 - 1.2. - A 27 de Fevereiro de 1997, data da instauração do processo disciplinar, o ..., deu conhecimento à trabalhadora arguida da decisão da sua suspensão preventiva, até ao apuramento da sua eventual responsabilidade, ficando, no entanto, à disposição do Banco sempre que solicitada.
 - 1.3. - A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e refere-se à seguinte irregularidade:
 - 1.3.1. - Desde data que não é possível determinar mas situada entre 28 de Novembro de 1996 e 10 de Fevereiro de 1997, a arguida apropriou-se e utilizou, abusivamente, Esc. 40.000\$00 (quarenta mil escudos) dos mínimos da caixa à sua guarda.
 - 1.4. - O Banco ... não apresentou testemunhas.
 - 1.5. - Em resposta à nota de culpa e relativamente ao facto de que vem acusada, a arguida afirmou que:
 - 1.5.1. - Em virtude do seu estado de gravidez, surgiram-lhe complicações clínicas, encontrando-se ausente do serviço, com baixa médica, de 6 de Dezembro de 1996 a 7 de Janeiro de 1997;
 - 1.5.2. - A 7 de Janeiro de 1997, apresentou-se para trabalhar mas, no entanto, nesse mesmo dia, teve que sair rapidamente e muito preocupada com o seu estado de saúde procurando, urgentemente, o seu médico assistente;
 - 1.5.3. - Precisando imediatamente de dinheiro, para fazer face a despesas médicas e de medicamentos e, embora dispondo de saldo suficiente na sua conta, verificou que a caixa multibanco se encontrava fora de serviço para carregamento e que as caixas já se estavam encerradas;
 - 1.5.6. - Sentindo-se pressionada pela urgência da situação, retirou os 40.000\$00 dos mínimos de caixa, no pressuposto de que no dia seguinte regularizaria a situação;
 - 1.5.7. - No entanto, a sua situação clínica complicou-se tendo ficado impedida de trabalhar até 12 de Fevereiro de 1997, data na qual regularizou, de imediato, a situação;
 - 1.5.8. - Não repôs a quantia retirada antes daquela data por implicar a sua deslocação ao Banco e o seu estado clínico ser considerado de risco;
 - 1.5.9. - Não resultou qualquer prejuízo patrimonial para o arguente;

- 1.5.10. - E uma pessoa séria e honesta dentro e fora do Banco, considerando-se uma trabalhadora diligente, interessada, competente e benquista por todos os colegas e superiores hierárquicos.
- 1.6. -A arguida junta à nota de culpa três documentos, a saber:
- Documento n.º 1 - Declaração do médico do SAMS (Serviço de Assistência Médico-Social), passada em ... de 1996, conforme "... se encontra doente e impossibilitada de comparecer ao serviço desde o dia 6/12/96; necessita de mais 30 dias de baixa, para continuação do tratamento";
 - Documento n.º 2 - Atestado médico, emitido pelo médico assistente, a 9 de Janeiro de 1997, conforme "... não pode comparecer no seu local de trabalho por se encontrar doente a partir do dia 8/1/97 com a duração provável de 30 dias";
 - Documento n.º 3 - Apresentação ao SAMS (Serviço de Assistência Médico-Social), a ... de ... de 1997, de 3 recibos no valor de Esc. 24.466\$00 (vinte e quatro mil quatrocentos e sessenta e seis escudos) referentes a despesas efectuadas com médico e receitas.
- 1.7. -A arguida requereu que fossem ouvidas duas testemunhas:
- ... - Gerente do ... de ... e
 - ... - Subgerente do ... de ...
- 1.8. -No dia 25 de Março de 1997, o instrutor do processo disciplinar, procedeu à audição das testemunhas referidas em 1.7.. Dos depoimentos, pode retirar-se o seguinte:
- 1.8.1. - Que no dia 10 de Fevereiro de 1997, após conferência da caixa da arguida foi detectada uma diferença, para menos, de Esc. 40.000\$00 (quarenta mil escudos) na sua caixa de mínimos;
- 1.8.2. - Que como mais ninguém tocava na referida caixa o depoente, gerente da agência do ..., entrou em contacto telefónico com a trabalhadora arguida a qual, de imediato, confessou ter utilizado aquele dinheiro na véspera de se ausentar, esperando repô-lo quando regressasse.
- 1.8.3. - Que a 3 de Janeiro de 1997, data anterior aos factos, se realizou uma reunião a que a trabalhadora compareceu, embora se encontrasse de baixa médica, na qual o gerente da agência alertou expressamente todos os trabalhadores para o escrupuloso cumprimento das regras do Banco acerca dos dinheiros e das caixas de mínimos.
- 1.8.4. - Que a arguida é um elemento muito válido na equipa por ser uma profissional trabalhadora, diligente, disponível, e dedicada.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. - Verifica-se, tendo em consideração o exposto, que à trabalhadora é imputado o seguinte comportamento irregular:
- 2.1. -Em data que não é possível determinar mas que se situa entre 28 de Novembro de 1996 e 10 de Fevereiro de 1997, a arguida apropriou-se, indevidamente, de numerário à sua guarda utilizando, abusivamente, Esc. 40.000\$00 (quarenta mil escudos) da sua caixa de mínimos.
- 2.2 - Relativamente ao facto, há que proceder ao seu enquadramento jurídico e verificar se, face às disposições legais vigentes, se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.
- 2.3. -Assim:

Atendendo à nota de culpa, a trabalhadora é acusada de se ter apropriado, indevidamente, de Esc. 40.000\$00 (quarenta mil escudos) da caixa de mínimos à sua guarda, utilizando-os abusivamente. Como consequência, a entidade patronal, entende que a trabalhadora arguida violou as seguintes disposições legais:

2.3.1. - N.º1 b) da Cláusula 34.ª do ACT para o sector bancário, publicado no B.T.E., 1.ª Série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, sob a epígrafe "Deveres dos trabalhadores", que se transcreve:

"1. São deveres dos trabalhadores:

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias".

2.3.2. - N.º1 a) do artigo 20.º da LCT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24/11/69, sob a epígrafe "Deveres do trabalhador", que dispõe o que se transcreve:

"1. O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa.

Nestes termos, o arguente entende proceder ao despedimento com justa causa com base no disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, sob a epígrafe "Justa causa de despedimento", que se transcreve:

"1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento".

2.4. -Ora 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) Nexos de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

No caso descrito tudo leva a crer que nos encontramos perante uma atitude motivada pela urgência da situação ou seja, no dia 7 de Janeiro de 1997 a trabalhadora sentiu-se indisposta e encontrando-se grávida, tendo já tido problemas de saúde relacionados com o seu estado, resolveu consultar o seu médico assistente. Não tendo dinheiro consigo e pese embora a sua conta bancária tivesse saldo disponível, verificou que as caixas se encontravam encerradas e o multibanco se encontrava fora de serviço. Necessitando, com urgência, de dinheiro para fazer face a eventuais despesas com médico e medicamentos, resolveu retirar Esc. 40.000\$00, esperando repô-los no dia seguinte. Tal não veio a acontecer uma vez que, sendo o seu estado clínico considerado de risco, o médico que a assistiu lhe prescreveu baixa por período de trinta dias. Apresentando-se ao serviço no dia 12 de Fevereiro de 1997, a arguida regularizou, de imediato, a situação.

Embora a trabalhadora não tenha agido com o cuidado a que está obrigada, por

força do vínculo laboral, considerando-se assim como negligente a conduta que praticou, fácil será de verificar, analisando as circunstâncias que rodearam a irregularidade cometida, que não houve intenção dolosa no facto praticado mas apenas uma atitude precipitada e motivada pela urgência da situação ou seja; por um desejo de rapidamente obter meios que lhe permitissem fazer face às necessidades económicas que, eventualmente, derivariam da sua deslocação ao serviço de saúde com o objectivo de não colocar em risco a sua própria vida e/ou a vida do nascituro.

A gravidade do comportamento encontra-se diminuída pelos motivos expostos, consideradas as circunstâncias atenuantes descritas e, desde logo, pela confissão imediata dos factos e pela regularização da situação no primeiro dia que a arguida se deslocou ao local de trabalho ou seja no primeiro momento em que lhe foi possível tomar contacto com a caixa de mínimos à qual só ela tinha acesso, não tendo a sua atitude acarretado prejuízo patrimonial para o Banco. (Vd. depoimento da testemunha, ... - Gerente da agência do ..., de ...). Perante o exposto, não parece razoável afirmar que se tornou impossível a subsistência da relação laboral pois uma conduta isolada sem consequências dolosas, integrada num "curriculum" de 2 anos ao serviço do ..., sem qualquer irregularidade, não pode servir de base para o despedimento com justa causa.

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 pela mesma infracção" (Vd. Dec.-Lei n.º 49408, art.º 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 o facto perpetrado pela trabalhadora ... e ainda pela inexistência de anteriores sanções que lhe tenham sido aplicadas durante a sua relação laboral com o ...

Assim, tendo em consideração as razões expostas, sendo o despedimento a mais grave das sanções de entre o leque das aplicáveis e olhando ao facto de a maternidade ser considerada um valor social eminente, poder-se-á inferir que a quebra do vínculo laboral por despedimento com justa causa seria, no caso em apreço, um facto social deveras reprovável.

III - CONCLUSÃO

3. - Perante as razões invocadas, a CITE considera que:
 - 3.1 - A arguida agiu de forma negligente, sem intenção dolosa, pressionada pela urgência da situação ao utilizar a quantia de Esc. 40.000\$00 (quarenta mil escudos), por motivo de saúde relacionado com a sua gravidez, conforme exposto em 2.4.;
 - 3.2. -A trabalhadora arguida confessou o facto, não possui antecedentes e regularizou a situação no preciso momento em que lhe foi possível fazê-lo sem acarretar problemas de saúde para si própria e/ou para o nascituro, não tendo havido prejuízo patrimonial para a entidade patronal.
 - 3.3. -Tratando-se de uma trabalhadora diligente, disponível, dedicada e bom elemento de equipa e atendendo ao seu estado de gravidez, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego delibera, por maioria dos seus membros, existirem indícios de discriminação em função do sexo, por motivos de maternidade, violadora dos princípios contidos 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 de ...

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