

## PARECER N.º 22/CITE/97

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

### I - OBJECTO

1. - A ..., Ltd, solicitou à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a 17 de Novembro de 1997, 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 em 21 de Outubro de 1997.
  - 1.1. -O processo disciplinar refere-se a facto imputado à trabalhadora, reportado a 17 de Outubro de 1997 e do qual a arguente teve conhecimento nesse mesmo dia.
  - 1.2. -A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e refere-se às seguintes irregularidades:
    - 1.2.1. - A arguida encontrava-se de baixa profissional desde 17 de Abril de 1996, situação esta renovada até 26 de Outubro de 1997.
    - 1.2.2. - No boletim de baixa nada se encontra assinalado no espaço reservado a observações do médico pelo que, a arguida, não poderia sair de casa, enquanto se mantivesse a situação de baixa.
    - 1.2.3. - No dia 17 de Outubro de 1997, a arguente tomou conhecimento, através da funcionária do Departamento de Recursos Humanos da ..., Ltd, ..., que a arguida, embora em situação de baixa profissional, se encontraria a vender roupa no vestiário feminino da fábrica.
    - 1.2.4. - A arguida teria colocado, em exposição, numa mesa, camisas de homem, com várias marcas bordadas (Marlboro e outras), o que fizera com o objectivo de as vender a colegas.
    - 1.2.5. - Conforme testemunho de ..., o cacifo destinado à arguida estaria aberto, dentro do qual se encontrava um saco grande, onde a trabalhadora arguida guardava as camisas que se encontravam em cima da mesa.

- 1.2.6. - Quando confrontada com a presença de ..., a trabalhadora arguida terá emitido, de livre vontade, declaração escrita cujo teor ora se dá por integralmente reproduzido:
- Eu, ..., fui encontrada hoje, dia 17/10/97 pelas 16h30, no vestiário feminino pela ..., com camisas de marca (Marlboro, etc.) em cima de uma mesa, expostas, com a finalidade de as vender às minhas colegas.
  - Mais declaro que esta situação não foi a primeira vez, e que se mantém há aproximadamente 1 ano, começando com uma regularidade espaçada, e fazendo a venda de roupa na altura que vinha à consulta médica (ortopedia, psicoterapia). A consulta de ortopedia tinha a regularidade mensal e a de psicoterapia a regularidade semanal.
  - Durante um período de seis meses (entre o Natal e as férias) efectuava vendas semanais.  
Após as férias passei a efectuar as vendas espaçadas (1 vez por mês).
  - Declaro que sei que esta actividade não é autorizada pela ...
  - O que me levou a praticar estas vendas, foram os atrasos no pagamento da Baixa (estou de baixa há 18 meses) e o facto do meu marido ter ficado desempregado durante 3 meses (Abril 1996)."
- 1.2.7. - A arguida estaria plenamente consciente que o seu comportamento é proibido pela entidade empregadora, conforme declaração transcrita em 1.2.6..
- 1.2.8. - A arguida tomou parte na acção de Formação de Acolhimento, quando admitida pela empresa, e ter-lhe à sido transmitido o facto de, em caso algum, ser permitido aos trabalhadores vender quaisquer produtos dentro das instalações da ...
- 1.3. - Segundo a nota de culpa, a entidade empregadora pretende despedir a trabalhadora com base numa "clara e inequívoca violação dos seus deveres laborais... revelando uma frontal desobediência às normas legais e instruções internas em vigor na ... conduzindo a uma quebra de lealdade para com a ..., e a uma consequente quebra de confiança por parte da F.E.P. " e de acordo com o disposto no artigo 20.º n.º 1 alíneas *a)*, *c)*, *f)* e *g)* e n.º 2 do Dec.-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que constitui justa causa de despedimento nos termos do preceituado pelo artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 alínea *a)* do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 1.4. - Em carta remetida à CITE, a entidade patronal afirma, expressamente, que a trabalhadora arguida não terá respondido à nota de culpa.
- 1.5. - A CITE contactou a trabalhadora, mediante ofício datado de 18 de Novembro p.p., informando-a do pedido de parecer prévio ao seu despedimento, nos termos da legislação em vigor. No mesmo ofício a Comissão informou, igualmente, a arguida que a entidade empregadora referira, expressamente, o facto de não ter respondido à nota de culpa.
- 1.6. - A trabalhadora informou, por escrito, esta Comissão, a 20 de Novembro de 1997, que respondera à nota de culpa, enviando cópia da mesma, bem como dos talões de registo e aviso de recepção que demonstram ter sido recebida na ..., Ltd no dia 4 de Novembro de 1997, ou seja dentro do prazo de 5 (cinco) dias úteis concedido para apresentar a sua defesa.
- 1.7. - Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida requer a audição de quatro testemunhas, a saber: ...; ...; ... e ...

## II. - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

- A empresa ..., Ltd não enviou à CITE um elemento essencial à apreciação do caso, que é a resposta à nota de culpa, ou seja, a resposta da trabalhadora às razões invocadas pela entidade empregadora, prevista no artigo 10.º n.º 4 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, bem como não procedeu às diligências probatórias requeridas na mesma resposta à nota de culpa, as quais são obrigatórias, nos termos do n.º 5 do artigo 10.º do mesmo diploma legal, originando a sua falta a nulidade do processo disciplinar. (Vd. artigo 12.º n.º 3 alínea *b*), que se transcreve:

"3. O processo só pode ser declarado nulo se:

- a*) Faltar a comunicação referida no 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 a mesma 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, Lda., Lisboa, anotação de Abílio Neto ao artigo 12.º do Dec.-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro, pg. 711.

- 2.1. -De facto, a ..., Ltd, em carta dirigida à CITE, datada de 14 de Novembro p.p. e recebida a 17 de Novembro p.p., refere:

"...comunicamos a V. Ex.as ser nossa intenção proceder ao despedimento com justa causa desta trabalhadora, dada a gravidade da infracção que lhe é imputada, a confissão dos factos pela própria trabalhadora e a sua não resposta à Nota de Culpa"
- 2.2. -Ora, de acordo com os autos e com os elementos cedidos pela trabalhadora arguida à CITE:
  - 2.2.1. - A decisão de instaurar processo disciplinar foi tomada no dia 21 de Outubro de 1997, tendo sido nomeada instrutora do processo, Sra. D. ..., representante de Relações Laborais do Departamento de Recursos Humanos da entidade patronal.
  - 2.2.2. - A nota de culpa foi expedida através de carta registada com aviso de recepção, no dia 27 de Outubro p.p., 2.ª feira, e recebida pela trabalhadora no dia 29 de Outubro p.p., 4.ª feira, conforme talão de recepção carimbado pelos C.T.T. Correios de Portugal, S.A.
  - 2.2.3. - A resposta à nota de culpa é datada e foi expedida no dia 3 de Novembro p.p., 2.ª feira tendo sido recebida na ..., no dia seguinte, 4 de Novembro p.p., 3.ª feira.
  - 2.2.4. - Entre 4.ª feira, dia 29 de Outubro, data da recepção da nota de culpa por parte da trabalhadora e 3.ª feira, dia 4 de Novembro, data da recepção da resposta à nota de culpa pela ..., medeiavam exactamente 5 (cinco) dias úteis, ou seja, a resposta à nota de culpa foi recebida dentro de prazo estipulado.
- 2.3. -A entidade empregadora não teve em consideração os motivos indicados pela trabalhadora, nem deu seguimento à diligência probatória por ela requerida, a saber, a audição de quatro testemunhas.
  - 2.3.1. - O facto mencionado em 2.4. dever-se-á, eventualmente, a uma falha nos serviços da ..., Ltd, falha essa, no entanto, que poderia ter sido colmatada uma vez que a resposta à nota de culpa terá sido recebida no dia 4 de Novembro de 1997 e a cópia dos autos de processo disciplinar deu entrada na CITE no dia 17 de Novembro não constando desses autos a referida peça processual.
- 2.4. -A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em reunião de 13 de Março de 1996, aprovou, por unanimidade, o Parecer n.º 2/CITE/96, no qual se dispõe no ponto III.2 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."
- 2.5. -Ainda que assim não fosse e analisando a matéria substantiva:
  - 2.5.1. - A arguente tomou conhecimento, no dia 17 de Outubro p.p. que a trabalhadora ..., embora de baixa profissional e sem poder sair de casa, se encontraria no vestiário feminino a vender camisas de homem, prática esta que violaria normas legais e instruções internas da empresa.
    - 2.5.1.1. -Relativamente às instruções internas da empresa, a CITE não se pode pronunciar pela impossibilidade de analisar um regulamento sobre o qual desconhece o âmbito, alcance e eventual sanção prevista, que apenas foi referido genericamente, e que a ...,Ltd não fez chegar a esta Comissão de

forma explícita.

2.5.1.2. -Atendendo à nota de culpa e à irregularidade cometida pela trabalhadora, a entidade patronal entende que a arguida violou o disposto no Dec.-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, artigo 20.º n.º 1 alíneas *a)*, *c)*, *f)* e *g)*, sob a epígrafe "Deveres do trabalhador" 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 contacto com a empresa;
- b) ...
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d)
- e) ...
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem."

Nestes termos, a arguente entende proceder ao despedimento com justa causa baseando-se no estatuído no Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 alínea *a)*, 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. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores."

2.5.1.3. - Cabe verificar se a conduta perpetrada pela trabalhadora consubstancia 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) Nexo de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Face aos normativos citados e ao próprio fundamento da lei tudo leva a crer que estamos apenas perante uma conduta negligente, uma vez que a trabalhadora não terá agido observando todos os princípios a que está obrigada por força do vínculo laboral.

Analisando, ainda, as circunstâncias que rodearam a irregularidade cometida, deverá atender-se ao seguinte:

- As vendas eram praticadas nos dias em que a arguida se deslocava às consultas

médicas na empresa. Embora o boletim de baixa nada mencionasse no local reservado às observações médicas e conseqüentemente a arguida não devesse sair de casa, a verdade é que teria de o fazer para se deslocar às referidas consultas e só nesses dias se dedicava às ditas vendas.

- Na declaração de confissão dos factos, assinada pela trabalhadora, consta que os motivos que a levaram a praticar tais vendas foram o atraso no pagamento da baixa e o desemprego temporário do marido.

A gravidade do comportamento encontra-se diminuída pelos motivos expostos, consideradas as circunstâncias atenuantes descritas e, desde logo, pela confissão imediata dos factos, embora feita sob grande pressão nervosa, conforme consta de informação veiculada por ... a ..., provavelmente um seu superior hierárquico.

Perante o exposto, não parece razoável afirmar que se tornou impossível a subsistência da relação laboral pois uma conduta negligente, sem conseqüências dolosas, integrada num "currículum" de 6 anos ao serviço da ..., sem conhecimento de 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 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 o facto perpetrado pela trabalhadora ... e ainda pela inexistência de notícia de anteriores sanções que lhe tenham sido aplicadas durante a sua relação laboral, de 6 (seis) anos com a ...

Deste modo, 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 labora por se considerar este despedimento com justa causa seria, no caso em apreço, um facto social deveras reprovável e violador do princípio da proporcionalidade consagrado na lei.

### **III. - CONCLUSÃO**

3. - De acordo com o exposto, e sem prejuízo do ponto 4. seguinte, a CITE, na sua reunião de 2 de Dezembro de 1997, formula o seguinte parecer:
  - 3.1. -A não apresentação, por parte da ..., Ltd, de um elemento essencial à apreciação do processo de despedimento de uma trabalhadora grávida, como a resposta à nota de culpa, bem como a não realização da diligência probatória nela requerida, nos termos do artigo 10.º n.º 5 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, acto exigido pelo artigo 30.º n.º 2 alínea a) do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, por constituir uma nulidade do processo disciplinar, que não pode conduzir à aplicação de qualquer sanção, constituirá uma discriminação em função do sexo, violadora dos princípios consagrados no artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.
  - 3.2. -Independentemente de quanto precede, não se afigura que o comportamento da trabalhadora se enquadre nas normas que legalmente prevêem o despedimento.
  - 3.3. -Não se entende resultar provado que a trabalhadora tenha comprometido a possibilidade de manutenção do vínculo laboral, pelo que não se encontrará

ilidida a presunção do n.º 2 do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril.

- 3.4. -A arguida pode ter agido de forma negligente, pressionada pelo atraso no pagamento da baixa profissional, confessou o facto e não possui antecedentes de qualquer processo disciplinar, pelo que a sanção despedimento, sendo considerada como a mais grave de entre as aplicáveis e consequentemente desproporcionada à irregularidade cometida, constituiria, certamente, além de um facto social grave e reprovável tendo em conta que a maternidade é um valor social eminente, uma discriminação em função do sexo, violadora do disposto no artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.
- 3.5. -A sanção despedimento só poderá ser aplicada como último recurso, atendendo ao previsto no artigo 27.º n.º 1 do Dec.-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."
- 3.6. -A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, entende existirem indícios de discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadores do disposto no artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...
4. - Considerando que:
  - 4.1. -A CITE recebeu da ... o fax que integra o Anexo 1 e se dá como reproduzido, do qual consta ter sido enviada, "atempadamente, à empresa resposta à Nota de Culpa", por parte da trabalhadora ....
  - 4.2. - Segundo a empresa, houve "erro" na distribuição interna do correio, pelo que é intenção da ..., "retomar o processo no momento da recepção da referida nota de culpa e proceder à consequente audição de testemunhas arroladas pela empregada, levando novamente ao parecer da CITE, caso a intenção da empresa continue a ser o despedimento com justa causa."
  - 4.3. -A CITE, uma vez que não pretende correr o risco de não emitir parecer no prazo legal nos termos do artigo 18.º-A, designadamente do seu n.º 3 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção da Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e do artigo 30.º, designadamente do seu n.º 3 do Dec.-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção do Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro, sobretudo num caso de nulidade processual, com a eventual consequência de prejuízo para a trabalhadora, deliberou, por maioria dos membros presentes, aprovar este parecer, o qual, em função do fax atrás mencionado, e "caso a intenção continue a ser o despedimento com justa causa", será reformulado conforme elementos que a empresa possa vir a enviar.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 2 DE DEZEMBRO DE 1997**