

PARECER N.º 19/CITE/99

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., 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, na redacção anterior à Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, e nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro
Processo n.º 52/99

I – OBJECTO

1. O Banco ... enviou à CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., 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, na redacção anterior à alteração introduzida pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, e nos termos 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, acompanhado de cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado por deliberação do Conselho de Administração de 29 de Abril de 1999, recepcionado nos serviços da Comissão em 6 de Outubro de 1999.
 - 1.1. Do processo disciplinar consta comunicação à trabalhadora sobre a deliberação de a suspender preventivamente, sem perda de retribuição, bem como Nota de Culpa, na qual se integram as seguintes acusações:
 - 1.1.1. A arguida violou grave e culposamente os seus deveres contratuais, legais e deontológicos ao fazer uso abusivo e indevido das suas funções e da confiança nela depositada ao apropriar-se, no dia 6 de Abril de 1999, da quantia de Esc. 500.000\$00 (quinhentos mil escudos), num macete em notas de Esc. 5.000\$00, que se encontrava no cofre forte do Balcão ... / ... do Banco ... e que, posteriormente, em 12 de Abril de 1999, a trabalhadora viria a devolver ao Banco.
 - 1.1.2. Ao apropriar-se indevidamente da quantia referida, e embora posteriormente a tenha devolvido, a arguida quebrou de forma irreversível a confiança que o banco nela depositara, *«sendo completamente intolerável e inadmissível que um funcionário bancário fazendo uso¹ abusivo das suas funções se aproprie de qualquer quantia, independentemente do valor que esteja em causa»*, pelo que o comportamento descrito e que lhe é imputado viola a alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.ª do ACT para o sector bancário, integrando a previsão do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo pela sua gravidade e consequências justa causa de despedimento.

¹ Uso – Por lapso, esta palavra não aparecia no texto original que se transcreveu.

- 1.2. A entidade empregadora fixou à trabalhadora arguida um prazo de 15 dias úteis, contado da data da recepção da Nota de Culpa, para, querendo, responder por escrito bem como requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.3. A entidade empregadora juntou à Nota de Culpa a Informação n.º .../99, como dela fazendo parte integrante, informação esta emitida pela Direcção de Auditoria e Inspeção Comercial relatando os factos, à qual vem anexada uma declaração assinada pela trabalhadora, da qual se transcreve o seguinte: *«Na passada Terça-feira, estive no cofre, para levantar a minha caixa e lembro-me de ver um maço de notas de 5.000\$00, no total de 500 cts, caído, lembro-me ainda de pegar nesse mesmo maço, mas sinceramente não me recordo de nada mais, só na passada Sexta-feira, ao abrir a minha mala, é que deparei com o dinheiro dentro da mesma, entregando-o hoje, Segunda-feira, à minha gerência.»*
- 1.4. A entidade arguente indicou como testemunha o senhor ... que subscreveu a Informação n.º .../99.
- 1.5. Em Resposta à Nota de Culpa, a arguida alega o seguinte:
 - 1.5.1. Embora, conforme resulta da sua declaração de 12 de Abril de 1999, não se recorde de ter retirado o dinheiro, a verdade é que no final do dia 9 de Abril, ao ir buscar à sua carteira o “crochet”, que guarda em divisão ao mesmo destinada e na qual não mexera ainda nessa semana, encontrou um macete de notas no valor total de Esc. 500.00\$00, descoberta que lhe causou grande perturbação, uma vez que para além de saber que o dinheiro não lhe pertencia, se recordou de que no banco onde presta serviço faltara quantia equivalente, acabando por relacionar os factos.
 - 1.5.2. Ficou ainda perturbada por não saber como se encontrava aquele dinheiro na sua bolsa, cogitando se eventualmente alguém ou ela própria o teria lá colocado, sendo certo que a tratar-se da segunda hipótese, sofreria de grave problema por de nada se lembrar.
 - 1.5.3. Na 2.ª feira, primeiro dia útil seguinte, procedeu à entrega, no Banco, do dinheiro que encontrara, sem que alguém referisse ter colocado o mesmo na sua bolsa o que, uma vez não se recordando de ter sido ela própria, a levou a procurar auxílio médico na área de psiquiatria.
 - 1.5.4. O médico psiquiatra que a observou concluiu que *«a conjugação do actual estado de gravidez da respondente com a recordação da sua infância e adolescência perturbam a consciência da respondente, com gravidade patológica, não devendo a respondente “ser considerada responsável pela ilicitude do seu acto”»*.
 - 1.5.5. Embora não se recorde de ter retirado o dinheiro em causa, tem a certeza de que consciente e propositadamente nunca praticaria tal acto. No entanto o facto de ela própria ter encontrado o dinheiro na sua posse, não lhe permite negar com absoluta certeza que o tenha feito.

- 1.5.6. Deveria ter no banco apenas funções administrativas e de atendimento geral, mas foi mandada exercer também funções de caixa.
- 1.5.7. *«Dada a tensão emocional que vinha sentindo desde o início da gravidez, o contacto com o público, nomeadamente nas funções de caixa, tornaram-se extremamente difícil para a respondente, causando-lhe grande tensão psíquica, disso se apercebendo a gerente do balcão, Sra Dra ..., que lhe sugeriu a transferência para as suas anteriores funções administrativas, o que a ora respondente com alegria aceitou. Neste sentido chegou ... a ter uma entrevista em 29 de Março de 1999, ... no serviço de pessoal do Banco ... Foi-lhe, no entanto, aí dito que teria que ficar nas mesmas funções pelo menos até à sua baixa por parto.»*, (Cfr. 21.º, 22.º, 23.º e 24.º da RNC).
- 1.5.8. Há seis anos que trabalha para o banco sem que tenha praticado qualquer acto censurável.
- 1.6. A trabalhadora arguida requereu que fossem ouvidas 3 testemunhas, de cujos depoimentos serão, oportunamente, efectuadas transcrições ao longo do parecer. A trabalhadora juntou ainda um documento, a saber, o relatório do médico psiquiatra que a assistiu.
- 1.7. Os serviços médicos do Banco ... levaram a efeito um outro exame clínico psiquiátrico à arguida, a pedido da instrutora do processo disciplinar, cujo relatório foi junto aos autos e em conclusão refere: *«... apresenta uma história sugestiva de: traços de personalidade evitativa e depressiva; em situação de sobrecarga defesas de recalcamento e negação e estratégias de coping dissociativas; um episódio de depressão major; e configura um quadro de perturbação de pós-stress traumático. Não é possível encontrar uma explicação (nexo causal) para o acontecido em Abril, mas há compreensibilidade para o guardar o dinheiro na mala poder ter sido feito em estado dissociativo (fora do campo da consciência). É de supor que a continuação do tratamento da perturbação de pós-stress traumático evite a utilização desta estratégia patológica.»*
- 1.8. A Comissão de Trabalhadores do Banco ..., emitiu parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora arguida, cuja conclusão se transcreve: *«Esta Comissão de trabalhadores opõe-se ao despedimento da colega ..., sugerindo-se que esta volte a desempenhar as suas anteriores funções administrativas, em virtude do se estado de saúde, conforme se extrai dos Relatórios Médicos acima citados, não lhe permitir exercer plenamente as suas funções de caixa»*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Verifica-se, atendendo ao exposto, que à trabalhadora é imputado o seguinte comportamento irregular:

- 2.1. Em 6 de Abril de 1999, 3.^a feira, a arguida ter-se-á apropriado, indevida e abusivamente, da quantia de Esc. 500.000\$00 (quinhentos mil escudos), reunida num macete em notas de 5.000\$00, que se encontrava no cofre forte do Balcão ... / ... do Banco ..., quantia que, posteriormente, em 12 de Abril de 1999, 2.^a feira seguinte, viria a entregar no Banco.
- 2.2. Relativamente ao facto referido há que verificar se, atendendo às circunstâncias e face à legislação em vigor, se justifica aplicar a sanção despedimento.
- 2.3. Assim, na Nota de Culpa, a trabalhadora é acusada de se ter apropriado indevidamente da quantia de Esc. 500.000\$00, embora devolvendo o mesmo valor dias depois, violando assim o disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.^a do ACT para o sector bancário, 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” integrando a previsão do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo pela sua gravidade e consequências justa causa de despedimento.
- 2.4. De facto, quer na declaração assinada pela arguida em 12 de Abril de 1999, quer na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora não nega a possibilidade de ter retirado a quantia de Esc. 500.000\$00 do cofre forte do banco onde trabalha. A arguida admite até, na declaração supra referida, *«estive no cofre, para levantar a minha caixa e lembro-me de ver um maço de notas de 5.000\$00, no total de 500 cts, lembro-me ainda de pegar nesse mesmo maço e nada mais ...»*.

Mais tarde, recorda-se a arguida de, *«no final do dia 9 de Abril ..., ao ir buscar à sua carteira o seu “crochet”, que guarda em divisão da mesma só a tal destinada, e na qual nessa semana ainda não mexera, ...encontrou aí um macete de notas de banco no valor total de Esc. 500.000\$00»*.

Lembrando-se de ter entrado no cofre forte do banco e ter visto um macete de notas de Esc. 5.000\$00, no valor total de Esc. 500.000\$00 (quinhentos mil escudos) e encontrando, posteriormente, igual quantia na sua bolsa, sabendo ser equivalente ao valor monetário que faltava no Banco onde trabalha, relacionou os factos e não acreditando que outrém tivesse colocado o dinheiro na sua carteira, nem se lembrando de o ter feito, resolveu solicitar auxílio médico na área da psiquiatria.

Observada por dois médicos psiquiatras, cujos relatórios constam do processo disciplinar, verifica-se que ambos concluem que a gravidez desencadeou na trabalhadora arguida uma situação de pós stress traumático, com gravidade patológica, pelo que, *«Não é possível encontrar uma explicação (nexo causal) para o acontecido em Abril, mas*

há compreensibilidade para o guardar o dinheiro na mala poder ter sido feito em estado dissociativo (fora do campo da consciência)», refere um dos relatórios, e «A doente não deverá ser considerada responsável pela ilicitude do seu acto», refere o outro relatório.

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

No caso *sub judice*, e admitindo que possa ter sido a trabalhadora arguida a retirar a quantia de Esc. 500.000\$00 do cofre forte do Banco onde trabalha, uma vez que a própria coloca essa hipótese, tudo leva a crer que nos encontramos perante uma atitude praticada fora do campo da consciência, como aliás consta de relatório médico junto ao processo, pelo que não existe um comportamento culposo.

Ou seja, a ser verdade que a trabalhadora praticou o facto que lhe é imputado na Nota de Culpa, a sua responsabilidade na prática do facto não é plena, designadamente no que respeita à apreciação do grau de culpabilidade uma vez que a determinação da vontade da trabalhadora se encontrava afectada devido à patologia que sofre e se agravou em virtude do seu estado de gravidez.

É ainda de atender a que o facto não teve consequências danosas, pois a própria arguida, ao encontrar na sua carteira quantia equivalente à que faltava no Banco, fez a entrega desse valor no primeiro dia útil seguinte ao da sua descoberta, pelo que não houve prejuízo patrimonial para a entidade arguente.

Acresce que quer a própria trabalhadora, quer a gerente do Balcão do Banco, já teriam notado e concordado que a arguida não se encontrava adaptada às funções correspondentes à categoria de “caixa”, devendo regressar aos serviços centrais onde anteriormente prestava actividade. Ressalte-se que à trabalhadora foi dito, após entrevista em 29 de Março de 1999, no Serviço de Pessoal do Banco, que *«teria que ficar nas mesmas funções pelo menos até à sua baixa por parto»* (Cfr. 24.º RNC), uma vez que *«manifestou desejo de voltar aos serviços centrais, o que dado o seu estado de gravidez e casamento próximo trazia dificuldades, dado em princípio, ninguém ter interesse em recebê-la.»*, (Cfr. Auto de declarações de ...). Dúvida não resta sobre a discriminação que se encontra na base da decisão, porquanto, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei 392/79, de 20 de Setembro, *“O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou situação familiar”*, considerando que o artigo 2.º alínea a) do mesmo instrumento legal dispõe que discriminação é *“... toda a distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada no sexo que tenha como finalidade ou consequência*

comprometer ou recusar o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos assegurados pela legislação do trabalho”.

Ora, a arguida poderia ter sido transferida para os serviços centrais, de acordo com a sua vontade e da gerente do balcão onde trabalha e não o foi por motivos relacionados com a gravidez e com a proximidade da data do seu casamento o que, não justificando a eventual prática da irregularidade por parte da trabalhadora, se traduziu em discriminação em função do sexo.

Neste sentido, “*O artigo 2.º n.º1 da directiva (Directiva do Conselho 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976) especifica que «O princípio da igualdade de tratamento... implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar». Por força do artigo 5.º n.º 1, «A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.»*

Segundo a jurisprudência constante do Tribunal, o despedimento de um trabalhador feminino por motivo de gravidez ou por motivo baseado essencialmente nesse estado só pode dizer respeito às mulheres e constitui, portanto, uma discriminação em função do sexo.” (Cfr. 15 e 16 do Acórdão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 30 de Junho de 1998, no Processo C-394/96).

Por outro lado, o direito comunitário, através da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, prevê a proibição de despedimento, nos termos do artigo 10.º que se transcreve: “a fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo²

III – CONCLUSÕES

3. Perante as razões invocadas, a CITE considera que:

3.1 A arguida não nega que possa ter cometido o facto de que vem acusada na Nota de Culpa, embora não tenha consciência de o ter praticado.

² Sublinhados nossos.

- 3.2 Dos relatórios dos médicos psiquiatras, juntos ao processo, retira-se que a arguida sofre de uma situação de pós stress traumático, patologia, agravada pela gravidez, não devendo ser considerada culpada pela ilicitude do seu acto, se de facto o cometeu, já que se poderia encontrar em estado dissociativo, pelo que não se encontram reunidos, nestas circunstâncias, os elementos necessários à justa causa de despedimento.
- 3.3 Ainda que a trabalhadora possa ter cometido o facto de que é acusada, regularizou a situação no primeiro dia útil seguinte, não tendo havido prejuízo patrimonial para a entidade patronal, tendo decorrido um período de apenas 3 dias úteis entre a 6 de Abril, 3.ª feira, dia em que no Banco se deu pela falta do dinheiro e 12 de Abril, 2.ª feira seguinte, dia em que a arguida fez entrega de igual quantia à que faltava no Banco.
- 3.4 Embora admitindo que a confiança depositada na trabalhadora arguida fosse, de facto, afectada devido às circunstâncias descritas, tratando-se de uma trabalhadora ao serviço do Banco desde 1993 sem registo de qualquer acto censurável, promovida por mérito em 1996, grávida ao tempo dos factos, gravidez que, designadamente, desencadeou o agravamento de uma situação de pós stress traumático, patologia que pode ter interferido com a eventual prática de uma irregularidade no dia 6 de Abril de 1999, a CITE considera não haver justa causa para o despedimento, não tendo, conseqüentemente, sido afastada a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, pelo que o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos e para os efeitos 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, não é favorável à sanção despedimento da trabalhadora puérpera ...
- 3.5 Acresce que o Banco ..., ao não transferir a trabalhadora para posto de trabalho diferente, conforme solicitou por não se encontrar adaptada à função de “caixa” que exercia, por razões de saúde que se foram agravando, decisão esta que o Banco tomou atendendo a motivos relacionados com a gravidez e situação familiar, praticou discriminação em função do sexo, violadora do disposto no artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, e não criou condições que evitassem a eventual prática de acto irregular.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 1999