

PARECER N.º 8/CITE/2002

Assunto: Parecer prévio, nos termos do artigo 24.º, do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 5/2002

I – OBJECTO

A CITE recebeu, em 5 de Março de 2002, um pedido de parecer prévio nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela empresa ... , L.da, através de instrutora nomeada, relativamente à intenção de despedir a trabalhadora grávida naquela instituição,

- 1.1. O pedido vem acompanhado de cópia do processo disciplinar. Da Nota de Culpa consta, em suma, o seguinte:
 - 1.1.1. A trabalhadora foi admitida ao serviço da arguente, para desempenhar de 2.ª a 6.ª feira, entre as 9.00H e as 18.30H, com intervalo para almoço entre as 13.00H e as 14.30H, as funções inerentes à categoria profissional de telefonista-recepcionista. Para tal, foi celebrado contrato de trabalho a termo certo pelo período de seis meses, com início em 3 de Abril de 2000, tendo sido objecto de renovação automática nos termos da lei, por duas vezes de igual período.
 - 1.1.2. A trabalhadora vem desobedecendo ilegítimamente às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores. Assim, não cumpriu o seguinte:
 - 1.1.2.1. Redigir e enviar circulares a clientes, tarefa que lhe foi solicitada, em 15 de Dezembro de 2001, pelo chefe comercial, bem como enviar cartas e postais de boas festas às clientes na altura do Natal 2001, gracejando sobre a iniciativa;
 - 1.1.2.2. Fazer o depósito da correspondência no marco do correio, junto da empresa, alegando encontrar-se na sua hora de saída e ter o marido à espera;
 - 1.1.2.3. Desempenhar funções de inter-ajuda em tarefas de tesouraria e facturação, determinadas pela sua chefia directa, nomeadamente o arquivo das notas de encomenda;
 - 1.1.2.4. A entrega de uma encomenda urgente, no dia 20 de Novembro de 2001, porque já passava da hora das encomendas.

1.1.3. Da Nota de Culpa, consta ainda que a trabalhadora:

1.1.3.1. De forma continuada, faz comentários e observações pouco oportunas sobre o trabalho dos colegas, provocando um clima de destabilização e desmoralização entre as colegas;

1.1.3.2. De forma sistemática e permanente, cria situações de conflito com as colegas e irrompe continuamente pelo gabinete da sua superior hierárquica não permitindo que a mesma faça o seu trabalho, queixando-se das colegas;

1.1.3.3. Com a sua conduta, gera situações de conflito permanente e desconfiança na empresa e tece comentários sem motivo e respeitantes a situações de que não tem sequer conhecimento, causando na restante equipa comercial situações de desconfiança e desconforto;

1.1.3.4. Assume uma postura de desconfiança em relação a qualquer facto que diga respeito à vida da empresa, designadamente em 28 de Dezembro de 2001, instando as colegas dizendo que a tolerância de ponto concedida para o dia 31 de Dezembro seria, provavelmente, descontada nas férias.

1.1.4. No âmbito das suas funções, a trabalhadora tem contacto com a vida comercial da empresa, executando tarefas sigilosas de estratégia comercial, devendo obedecer a comportamento digno de confiança. No entanto, tem comprometido a vida comercial da empresa, pois:

1.1.4.1. Desde a última quinzena de Dezembro, tem mantido contactos diários e regulares com pessoas estranhas à empresa, transmitindo-lhes informações sigilosas sobre a empresa, estratégias comerciais que servem de informações preciosas a empresas congéneres, antecipando promoções e outras oportunidades;

1.1.4.2. Tem mantido contactos com a ex-funcionária ..., que ao que se sabe foi convidada para trabalhar numa empresa da concorrência e recebeu, no dia 21 de Janeiro de 2001, de pessoas estranhas à empresa documentos enviados pela referida ex-funcionária, facto que foi presenciado pela colega ...;

1.1.4.3. É usual ficar à escuta à porta das suas chefias directas tendo, por diversas vezes, sido surpreendida pela Sra D. ...;

1.1.5. A terminar a Nota de Culpa, entende a empresa que:

1.1.5.1. A quebra de sigilo por parte da trabalhadora compromete irremediavelmente a confiança nela depositada, obrigando a empresa a afastá-la dos trabalhos mais delicados e estratégicos do ponto de vista comercial;

- 1.1.5.2.** A arguida tem lesado seriamente os interesses patrimoniais da entidade empregadora;
- 1.1.5.3.** A conduta da trabalhadora revela elevadíssimo grau de culpa e, pela sua reincidência, gravidade e consequência, torna prática e imediatamente impossível a subsistência das relações de trabalho, enquadrando-se no disposto no n.º 1 e nas alíneas a), c), d) e e) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo justa causa de despedimento.
- 1.2.** Em resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora vem alegar o seguinte:
- 1.2.1.** Os factos descritos na Nota de Culpa não correspondem à verdade, pois:
- 1.2.1.1.** Foi contratada para exercer funções de rececionista – telefonista, tal como consta do artigo 1.º do contrato de trabalho (Cfr. flh. 10 do processo). Porém, desde Dezembro de 2000, que as suas tarefas têm sofrido modificações, consoante ordens do seus superiores hierárquicos, passando a exercer o cargo de secretária comercial, o que implicou uma maior responsabilização da sua parte (Cfr. Doc. 1, anexo à resposta à Nota de Culpa, flh. 32 do processo);
- 1.2.1.2.** Algum tempo depois, em data que não sabe precisar e mediante listagem adjacente à descrição de funções, foram-lhe atribuídas outras funções (Cfr. Doc. 2, anexo à resposta à Nota de Culpa, flh. 35 do processo);
- 1.2.1.3.** Em reunião datada de 19 de Novembro de 2001, de acordo com a reorganização de tarefas para 2002, foram-lhe retiradas algumas funções e atribuídas outras (Cfr. Doc. 3, anexo à resposta à Nota de Culpa, flh. 36 do processo);
- 1.2.1.4.** A par de secretária comercial, exercia também funções de secretária administrativa e não as funções típicas de rececionista-telefonista para as quais foi originariamente contratada;
- 1.2.1.5.** As funções que exerce não se podem coadunar com as funções de rececionista-telefonista, o que não quer dizer que fira, sistematicamente, os seus deveres funcionais para com a entidade empregadora;
- 1.2.1.6.** Em caso algum desobedeceu ilegitimamente às ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos;
- 1.2.1.7.** É verdade que, no dia 15 de Dezembro de 2001, o chefe comercial lhe pediu para fazer a redacção e o envio de circulares a clientes, tarefa que cumpriu pontualmente;

- 1.2.1.8.** No entanto, por motivos que lhe são alheios, o ficheiro informático relativo aos dados das clientes encontrava-se desactualizado, razão pela qual algumas cartas não chegaram ao seu destino ou foram devolvidas;
- 1.2.1.9.** É certo que a gerência entendeu, por altura do Natal do ano 2001, enviar cartas e postais de boas festas às clientes;
- 1.2.1.10.** No entanto, não é verdade que a arguida tenha recusado desempenhar tal tarefa. Apenas manifestou a sua opinião acerca do modo como o trabalho deveria ser elaborado, sugestão que foi aceite por alguns vendedores;
- 1.2.1.11.** Os postais foram enviados e recepcionados a tempo, ou seja, antes do Natal de 2001, o que demonstra a sua eficiência na concretização efectiva da tarefa;
- 1.2.1.12.** Sempre manteve bom relacionamento com colegas, estabelecendo, por iniciativa própria, um regime de entreaajuda quando necessário;
- 1.2.1.13.** Nunca se recusou a efectuar as suas tarefas, apenas dava opinião sempre que julgava necessário sobre o modo como determinada tarefa poderia ser efectuada de forma mais eficiente e rentável, sem nunca ter sido repreendida por tal facto;
- 1.2.1.14.** Considera-se uma boa funcionária, zelosa, eficiente e preocupada pelo bom funcionamento da empresa e pela optimização das tarefas que lhe foram atribuídas, passando a integrar os quadros da empresa como reconhecimento pelo seu profissionalismo;
- 1.2.1.15.** O depósito da correspondência no marco do correio não faz parte das suas atribuições. No entanto, por boa vontade e espírito de entreaajuda, fazia tal depósito no marco situado em frente da porta do edifício da empresa;
- 1.2.1.16.** O horário de trabalho que praticava era superior ao estabelecido no contrato de trabalho;
- 1.2.1.17.** Nunca se recusou a desempenhar funções de entrajuda em tarefas de tesouraria e facturação, que lhe fossem determinadas pela sua chefia directa, nomeadamente o arquivo de notas de encomenda, tarefa que ficou incumbida de realizar relativamente e só às notas referentes ao mês de Dezembro de 2001;
- 1.2.1.18.** No que respeita ao pedido de entrega urgente da encomenda, que lhe foi efectuada em 20 de Novembro de 2001, não foi possível concretizar tal solicitação uma vez que os pedidos só podem ser efectuados até às 11.30 H e a expedição diária de encomendas se concretiza apenas até às 17.00H. No entanto, a arguida diligenciou o necessário para que a expedição se concretizasse de modo prioritário na manhã seguinte;

1.2.1.19. Mantém boas relações com os superiores hierárquicos o com os restantes funcionários da empresa;

1.2.1.20. No que respeita à desconfiança relativamente ao dia de tolerância de ponto concedida para 31 de Dezembro de 2001, a arguida apenas tentou esclarecer se tal dia seria descontado nas férias, pois era essa a norma da empresa;

1.2.1.21. Nunca manteve contactos com pessoas estranhas à empresa ou transmitiu informações sigilosas, estratégias comerciais ou quaisquer outros assuntos que prejudicassem a entidade empregadora e quando recebeu documentos, que lhe foram entregues pelo marido da sua ex-colega ..., entregou-os no departamento competente, a pedido da sua superior hierárquica Sra D. ...;

1.2.1.22. Nunca a arguida terá ficado a escutar atrás das portas, até porque as portas entre gabinetes se encontram sempre abertas;

1.2.2. A terminar a resposta à Nota de Culpa, a arguida:

1.2.2.1. Manifesta a sua estranheza e incompreensão relativamente ao facto de ter sido merecedora de confiança por parte da entidade empregadora, durante 19/20 meses e ter deixado de o ser sem que qualquer reparo lhe fosse feito, ou sem que lhe tivesse sido retirado o trabalho a que estava adstrita;

1.2.2.2. Entende que a entidade empregadora inventou de forma caluniosa argumentos que dão de si uma falsa imagem profissional e pessoal, bem como a prejudica quer porque desta forma evitará a rescisão unilateral do contrato e respectivas compensações estabelecidas por lei, quer ainda porque encontrando-se grávida ficará impedida de arranjar trabalho durante pelo menos cerca de seis meses.

1.2.2.3. Requer o arquivamento do processo e consequente retirada da sanção de suspensão que lhe foi imposta.

1.2.2.4. Requer a audição de três testemunhas.

1.3. Dos depoimentos das testemunhas arroladas pela entidade empregadora, consta o seguinte:

1.3.1. Que a trabalhadora, embora ponha em causa as ordens que lhe são dadas, acaba por cumprir o que lhe é solicitado;

1.3.2. Que relativamente às ordens que lhe foram dadas, em 19 de Novembro de 2001, no âmbito de novas funções que lhe foram atribuídas, a trabalhadora não fazia a separação diária de

recibos e o encaminhamento das reclamações, não procedeu à actualização de mapas de contencioso nem ao envio de cartas para as clientes;

- 1.3.3.** Que a arguida tem uma personalidade bastante vincada e ideias muito definidas e que quando não concorda com uma ordem diz que não concorda;
 - 1.3.4.** Que o depósito das cartas no marco do correio não se trata de uma tarefa específica de alguém mas de uma tarefa que pressupõe inter-ajuda;
 - 1.3.5.** Que a trabalhadora, até 19 de Novembro de 2001, ajudava as colegas mas que, posteriormente, começou atrasar o seu trabalho, o que originou reclamações das suas colegas;
 - 1.3.6.** Que é normal a transportadora esperar até às 18.00H para levar todas as encomendas;
 - 1.3.7.** Que houve quebra de sigilo mas não se sabe se foi a arguida;
 - 1.3.8.** Que o processo disciplinar não tem a ver com a gravidez da trabalhadora.
- 1.4.** Dos depoimentos das testemunhas arroladas pela arguida, todas ex-funcionárias da empresa, consta o seguinte:
- 1.4.1.** Que os contactos com a trabalhadora eram efectuados através de notas de encomenda, de cobrança durante o mês de férias e de expediente administrativo;
 - 1.4.2.** Que, no que respeitava a reclamações, cada assistente comercial, resolvia o assunto com a chefia directa;
 - 1.4.3.** Que com a trabalhadora mantiveram apenas uma relação de trabalho;
 - 1.4.4.** Que a trabalhadora era refilona mas cumpria as suas tarefas;
 - 1.4.5.** Que, em situações pontuais, era possível proceder ao envio de encomendas urgentes, sem observar o normativo da empresa, com a autorização do chefe da área comercial;
 - 1.4.6.** Que o documento entregue pelo marido da ex-funcionária ... à arguida era um livro de recibos das clientes destinado à empresa;
 - 1.4.7.** Que, no dia em que tiveram reunião com a gerência, esperaram pouco e não mantiveram qualquer conversa com a arguida;
 - 1.4.8.** Que a trabalhadora tinha bom relacionamento com as colegas.

- 1.5. Na data da recepção da Nota de Culpa, a trabalhadora foi igualmente notificada da decisão da sua suspensão preventiva, sem perda de retribuição, por parte da empresa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Cumprir verificar, no âmbito do processo disciplinar, se se verificam os pressupostos que justificam o despedimento.

Para tal,

- 2.1. Torna-se necessário, desde logo, clarificar a filosofia subjacente ao artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64.º-A/89, de 27 de Fevereiro. Por um lado, estabelece o n.º 1 do referido preceito legal que constitui justa causa de despedimento, «o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...».

Por outro lado, o n.º 2 do mesmo artigo enumera, a título exemplificativo, alguns dos factos ou comportamentos susceptíveis de integrar o conceito de justa causa para despedir.

Com efeito, retira-se da letra e do espírito da lei que o despedimento, ao configurar a sanção mais grave de entre o leque das eventualmente aplicáveis, só deve ser decretado quando tal medida for proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor (Cfr. art.º 27.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969).

- 2.1.1. Perante o caso *sub judice*, é preciso atender ao seguinte:

Não decorre da leitura do processo disciplinar que tenha existido lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, ou seja; apesar de se invocar a alínea e) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64.º-A/89, de 27 de Fevereiro, não se vislumbra facto capaz de fazer imputar à trabalhadora a lesão desse tipo de interesses, não tendo sido indicado nenhum interesse patrimonial concreto que tivesse sido lesado, através da conduta imputada à trabalhadora.

De salientar, inclusive, que se considerou provado que a trabalhadora põe “em causa todas as ordens recebidas, argumentando e reclamando das mesmas, (mas) acaba por as fazer sob protesto” (cfr. ponto 8 j) do relatório final, flh. 76 do processo).

- 2.1.2. Por outro lado, também não resulta dos autos, qualquer tipo de desobediência injustificada ou ilegítima. No essencial, a trabalhadora arguida, por ordem dos seus superiores hierárquicos, realiza as tarefas que lhe são solicitadas, apesar de “que faz a sua própria interpretação das ordens recebidas e decide a forma de as cumprir, em função de tal interpretação, embora

acabe por as cumprir a maior parte das vezes” Cfr. ponto 8) do relatório final, flh. 77 do processo).

- 2.2.** O problema nuclear, nestes autos, reside fundamentalmente quer na forma como a arguida vem executando as suas tarefas, quer no seu comportamento para com os colegas de trabalho e para com os seus superiores hierárquicos.

Assim:

Na sua resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora justifica as circunstâncias relativas aos factos de é acusada, nomeadamente:

- 2.2.1.** Afirma, no que se refere às ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos, que nunca lhes desobedeceu ilegítimamente, porquanto:

- 2 Confirma que lhe foi pedido em 15 de Dezembro de 2001 que redigisse e enviasse circulares a clientes e informa que “algumas circulares não chegaram às clientes ou vieram devolvidas”, porque “o ficheiro informático relativo aos dados das clientes se encontra desactualizado, por motivos que lhe são alheios”.
- 3 Confirma que enviou os postais de Natal, argumentando apenas que “seria muito mais prático e rápido que cada vendedora personalizasse e endereçasse os cartões correspondentes às suas clientes, situação que, por exemplo, aconteceu com as vendedoras da marca ...”.
- 4 Confirma que, na reunião datada de 19 de Novembro de 2001, referente à reorganização de tarefas para 2002, lhe foram atribuídas funções, designadamente de entreaajuda na tesouraria e na facturação, tais como o arquivo de notas de encomenda, e informa que ficou acordado que tal reorganização de tarefas entrou em vigor, de modo excepcional, a partir de Dezembro de 2001, razão pela qual não é responsável pelas notas de encomenda por arquivar atinentes aos meses anteriores.

- 2.2.2.** Refere, no que concerne às relações entre colegas, que “há uma ajuda mútua em funções de tesouraria, de secretariado, de entrega de correio e na feitura de cartões de boas festas”.

Ora,

- 2.3.** Sem embargo das divergências entre as partes, nomeadamente no que diz respeito ao teor das conversas mantidas entre a trabalhadora arguida e os seus colegas ou com os seus superiores hierárquicos, parece ser de concluir que, ao contrário do que se refere na nota de culpa e no relatório final, não se pode imputar à arguida a desobediência ilegítima às ordens que lhe são dadas, nem a falta de espírito de equipa relativamente às tarefas de entreaajuda. Com efeito, a falta de provas que afastem a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º

do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, não permite formular um juízo seguro que aponte no sentido da prática de factos justificativos de despedimento.

- 2.4. Atendendo à moldura que precede e considerando que o artigo 24.º, n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que ao dispor que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa, confere a estas trabalhadoras uma especial protecção derivada do princípio constitucional que consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes (Cfr. artigo 68.º n.º 2 CRP), não se encontrando tal presunção ilidida pela empresa, e atendendo a que a Directiva 92/85/CEE, do Conselho, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, refere expressamente, no artigo 10.º n.º 1, sob a epígrafe "Proibição de despedimento", que «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 por maternidade ..., 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 acordo.», a trabalhadora não deve, pelas razões referidas, ser despedida.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao que antecede, uma vez que os factos imputados à trabalhadora não são susceptíveis de configurar justa causa de despedimento, o parecer da CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
REALIZADA EM 3 DE ABRIL DE 2002**