

## PARECER N.º 2/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 1 – DG/2005

### I – OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 13 de Janeiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. A trabalhadora foi admitida pela arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 19 de Janeiro de 1999, com a categoria profissional de 2.ª escriturária e as funções de assistente administrativa.
- 1.3. No início de 2004, a trabalhadora passou a integrar a equipa de vendas da divisão profissional da arguente constituída por 7 elementos, dos quais 3 são vendedores, recebendo instruções do supervisor nacional de vendas.
- 1.4. A arguida é acusada de ter realizado visita a empresa do norte, área que não é da sua responsabilidade, contrariando instruções emitidas pela entidade empregadora aquando da reunião para apresentação do programa para o 3.º trimestre de 2004.
- 1.5. A arguente tomou conhecimento de tal visita, quer por fax enviado por uma empresa cliente que manifestou o seu desagrado e solicitou esclarecimentos, quer por informação prestada pelo vendedor da zona norte que, por sua vez, teve conhecimento através de um cliente, cliente esse a quem mostrou fotografias da arguida e a reconheceu.
- 1.6. A arguida é ainda acusada de não ter *falado sobre o assunto* com o seu superior hierárquico no dia em que retomou a sua actividade após as férias e de, face ao pedido efectuado, por *e-mail*, pelo mesmo superior para que relatasse por escrito o sucedido, lhe ter respondido pela mesma via que estaria disponível para prestar esclarecimentos verbalmente.

- 1.7.** A arguente considera culposo e grave o comportamento da arguida, classificando-o como *desobediência premeditada (...) a uma ordem expressa (...) dada por um responsável hierarquicamente superior (...) que implicou a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa ao ser perturbada a implantação territorial das suas vendas e das vendas dos seus clientes (... o que configura) ... motivo e causa de despedimento nos termos (... das) alíneas a) e e) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho (...).*
- 1.8.** Foram ouvidas duas testemunhas: o superior hierárquico da arguida e o vendedor responsável pela zona norte. Os depoimentos corroboram a versão contida na nota de culpa.
- 1.9.** A arguida apresentou resposta à nota de culpa contraditando as acusações que lhe foram imputadas, designadamente no que se refere à alegada proibição por parte do director de efectuar visita ao cliente do norte, conforme tinha programado.
- 1.10.** Em sua defesa, a arguida refere que cumpriu todos os objectivos que lhe foram fixados e junta transcrição da avaliação que lhe foi feita pelo seu superior hierárquico (cfr. fls. 19 a 28 do processo). Tal avaliação é globalmente positiva, sendo apenas realçado como aspecto a melhorar, a falta de experiência da trabalhadora na área de vendas.
- 1.11.** A arguida refere que se encontra em estado de gravidez.
- 1.12.** Da resposta à nota de culpa consta ainda referência ao facto de, na sequência de tratamento inadequado por parte do seu superior hierárquico, designadamente manifestações de índole sexual, a trabalhadora ter sido dispensada do lugar que ocupava e de, em consequência, ter carecido de baixa médica, situação em que se encontra.
- 1.13.** A trabalhadora requereu a audição de duas testemunhas que não foram ouvidas dado que, duas vezes notificada a arguida para as fazer comparecer, não se apresentaram nem justificaram a falta de comparência.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Nos termos dos números 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.*

Assim sendo, cabendo à CITE emitir o referido parecer (cfr. alínea *e*) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), torna-se necessário avaliar se, no caso *sub judice*, se justifica a aplicação da sanção despedimento, devendo atender-se *no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes* (cfr. n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

- 2.2.** Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *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.*

Ora, a trabalhadora é acusada de ter desobedecido premeditadamente a uma ordem expressa dada por um superior hierárquico, *in casu* foi informada de que não deveria efectuar visita ao cliente do norte, e de tal desobediência ter implicado a lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa por ter perturbado a implantação territorial das vendas.

No que respeita à prova dos factos, é de realçar que ambas as testemunhas ouvidas no âmbito do processo confirmam que houve uma ordem no sentido de a trabalhadora não efectuar visita ao cliente do norte. Tendo realizado a aludida visita, entende a arguente que a trabalhadora perturbou a implantação territorial de vendas e que, com essa conduta, afectou interesse patrimoniais sérios da empresa.

De facto, a arguida desobedeceu ilegitimamente a uma ordem dada por um responsável hierarquicamente superior. E por essa razão lesou interesses patrimoniais sérios da empresa? Não parece que um fax remetido por um cliente da empresa manifestando o seu desagrado pela visita da trabalhadora a um seu cliente possa ser considerado como lesivo de interesses patrimoniais sérios da empresa.

A arguente não apresenta prova de prejuízos sérios que tenha sofrido, apenas alega perturbação na implantação territorial das suas vendas e dos seus clientes, o que não logrou comprovar.

- 2.3.** Embora a conduta da trabalhadora, por ter desobedecido, seja susceptível de aplicação de uma sanção disciplinar, não é de esquecer que o despedimento é a mais gravosa de entre o leque das sanções aplicáveis, devendo apenas ser considerada quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para a entidade empregadora. Tal é a filosofia subjacente ao artigo 367.º do Código do Trabalho que dispõe que *a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.*

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, não se enquadrando a conduta da trabalhadora nas normas que prevêm o despedimento e tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE FEVEREIRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**