

PARECER N.º 55/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 59 – DL/2005

I – OBJECTO

1.1. Em 30 de Setembro de 2005, a CITE recebeu da advogada, nomeada instrutora no processo disciplinar instaurado pela empresa ..., L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, suspensa preventivamente do exercício de funções de Socorrista TAT (Tripulante de Ambulância de Transporte),

1.2. Da nota de culpa, com data de 7 de Setembro de 2005, notificada à trabalhadora em 9 de Setembro, constam sucintamente as seguintes alegações:

(...)

1.º A arguida foi admitida ao serviço da arguente em 4/06/04.

2.º Desempenha as funções, sob as ordens da gerência e chefe de pessoal desta última, na qualidade de Tripulante Socorrista.

3.º Cumprindo um horário de 40 horas semanais, em regime de turnos rotativos.

4.º E sendo o seu local de trabalho com sede nas instalações da arguente, (...).

Sucedem que:

1. A ..., L.^{da}, sendo uma empresa privada de transporte de doentes, é orientada em termos de legislação pelas normas do INEM.

2. Segundo a referida legislação é exigido às empresas de transporte de doentes que entreguem no INEM, de 3 em 3 anos, todo o processo correspondente aos seus trabalhadores.

Caso isso não suceda, para além de violarem a lei, correndo o sério risco de lhe ser retirada a respectiva licença, não podem proceder à legalização das respectivas ambulâncias, pondo em risco todos os postos de trabalho existentes na empresa, bem como a própria empresa.

3. No contrato de trabalho assinado entre a arguida e esta empresa consta, nas alíneas d), e) e f) do artigo 3.º como obrigação, manter os documentos actualizados, bem como

fornecê-los à empresa para que esta os possa enviar para o INEM, sendo certo que sem estes, é expressamente proibido exercer a actividade de socorrista.

4. Por várias vezes, foi comunicado à arguida que teria de actualizar o curso de socorrismo, ao que nunca deu qualquer importância.

Tendo esta empresa conhecimento que, por várias vezes, estiveram abertas inscrições para a frequência do referido curso, a mesma foi alertada para esse facto.

A título de exemplo, na próxima semana, vão frequentar o respectivo curso 6 funcionários desta empresa.

5. No dia 25 de Maio, foi afixado um aviso, em local habitual e com acesso a todos os funcionários, nomeadamente no placar existente na sala do pessoal, estando o mesmo, na presente data, ainda afixado, onde era dado um prazo de 15 dias para a entrega da referida documentação.

6. Tendo em conta que a funcionária em questão não se encontrava ao serviço, alertamo-la assim que a mesma regressou, solicitando a renovação do seu cartão de socorrismo que se encontrava caducado, e relembrámo-la, mais uma vez, que não poderia exercer a sua actividade se não regularizasse a situação do curso; para além de não poder tratar dos outros documentos necessários e já várias vezes solicitados.

Para além disso a empresa tem ao seu serviço funcionários que foram admitidos há cerca de um mês, já tiraram o curso tendo já entregues todos os documentos necessários para o INEM.

7. No dia 31 de Agosto foi mais uma vez chamada ao chefe de pessoal para que explicasse quando pretendia actualizar o curso e entregar todos os já referidos documentos, respondendo de imediato que não sabia.

8. Mais uma vez, foi alertada para a situação grave de que estava a cometer, bem como a pôr a própria empresa numa situação de ilegitimidade.

9. Perante total desprezo da sua parte com a situação não restou outra alternativa senão a sua suspensão, visto não poder continuar a exercer a sua profissão sem que esteja habilitada para tal.

10. Os comportamentos da arguida, acima descritos constituem violação grave dos deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa; De realizar o trabalho com zelo e diligência; De cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho.

11. A trabalhadora arguida, com a sua conduta, provocou ainda prejuízos patrimoniais e afectou o bom-nome da empresa junto da entidade INEM.

12. Estes comportamentos não são admissíveis e a empresa não lhes pode ficar indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a trabalhadora continuar ao serviço, uma vez que a empresa perdeu completamente a confiança nesta.

13. A conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna assim imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

(...)

1.3. Em resposta à nota de culpa, com data de 20 de Setembro de 2005, a trabalhadora alega sucintamente que:

(...)

1.º A trabalhadora admite, por ser verdade, os factos explanados nos artigos 1.º a 4.º da presente nota de culpa.

2.º No que [concerne aos factos] alegados nos pontos 1.º e 2.º da nota de culpa, a trabalhadora desconhece ser obrigação de conhecer os mesmos.

3.º Da probabilidade exposta no ponto 3.º, a trabalhadora esclarece que, aquando da sua contratação, entregou cópia do cartão comprovativo do curso de socorrismo, só lhe tendo sido exigido apresentar à presente data outros documentos como certificado de habilitações, atestado de robustez física, o registo criminal, boletim de vacinas e, novamente o cartão do curso de socorrismo.

4.º Assim, pelo referido no artigo anterior, nunca foi comunicado à trabalhadora a obrigação de actualizar o curso de socorrismo, o que sucedeu somente no presente mês de Julho.

5.º A trabalhadora sabia que tinha de manter actualizado o seu curso de socorrismo em virtude do estipulado na alínea e) do ponto 1.º da Cláusula Terceira do seu contrato de trabalho e não porque lhe tenha sido comunicado.

6.º Sucede que o seu curso foi válido até Março de 2005.

7.º Tendo estado em casa, de baixa médica, em virtude de gravidez de risco a que esteve sujeita de Novembro de 2004 a 16 de Março de 2005.

8.º Tendo estado com licença de maternidade até 17 de Julho de 2005.

9.º Pelo que, de Novembro de 2004 a 17 de Julho de 2005, esteve impossibilitada de se inscrever em qualquer curso, só tendo tido conhecimento do próximo curso a começar

em 9 de Setembro de 2005 e no qual se pretendia inscrever, não fosse terem-lhe comunicado a intenção de a despedir.

10.º Portanto, impugna o artigo no ponto 5 da nota de culpa, porquanto se encontrava de licença de maternidade e porque nenhuma comunicação, quer verbal, quer escrita, lhe foi remetida, para casa.

11.º Quanto aos factos alegados no ponto 6, a trabalhadora esclarece que, assim que voltou ao serviço, viu o dito papel afixado na máquina do café, a pedir os documentos a serem entregues no prazo de 15 dias.

12.º Como o aviso datava de 25 de Maio e já há muito que havia decorrido o prazo dos 15 dias, a trabalhadora entendeu que tal incumbência não lhe poderia ser dirigida, dada a sua extemporaneidade.

13.º E para mais, refere-se que ninguém a avisou oralmente ou por escrito.

14.º Neste sentido, impugna-se o ponto 6 da nota de culpa.

15.º Em princípios de Agosto a Sr.ª ... chamou a trabalhadora e pediu-lhe todos os documentos já enumerados no artigo 3.º desta resposta.

16.º A tal solicitação, a trabalhadora apenas quis chamar a atenção para a dificuldade de obtenção do seu certificado de habilitação, uma vez que tendo o 5.º Ano de Escolaridade tirado na Escola Primária + Ciclo Preparatório de ..., há mais 15 anos teria que pedir a seus pais que se deslocassem ao Concelho de ... para obter tal certificado e que só o poderiam fazer assim que as aulas comesçassem.

17.º Até porque este documento nunca havia sido requerido pela trabalhadora anteriormente, nem mesmo aquando da celebração do seu contrato de trabalho com a ...

18.º No que respeita à actualização do curso de socorrismo, a trabalhadora soube que só a partir de 9 Setembro é que se poderia inscrever e tinha a intenção de o fazer.

19.º No entanto, antes dessa data, foi-lhe comunicado pelo seu patrão, em conversa, que a iriam despedir.

20.º Sendo a trabalhadora obrigada a repensar se valeria a pena gastar do seu bolso cerca de 200 euros com o curso, para depois o “meter na gaveta” dada a comunicação da intenção de a despedir.

21.º Por tudo quanto ficou dito, a trabalhadora nunca se recusou a obter e entregar os documentos solicitados.

22.º Tendo apenas informado que o seu certificado de habilitações teria de aguardar pelo início do Ano Lectivo e que se iria inscrever no próximo curso de socorrismo.

23.º *Ou seja, assim que lhe foram solicitadas estas diligências, pronta e zelosamente as tentou por em prática, só não as tendo levado avante anteriormente porque as desconhecia, dado encontrar-se em licença de maternidade, e posteriormente, porque lhe foi comunicada a intenção de a despedir, nos termos já descritos no artigo 19.º.*

24.º *Vão impugnados o ponto 7 a 13 da nota de culpa.*

25.º *A conduta da trabalhadora para com a sua entidade empregadora sempre se pautou pelos princípios de urbanidade, quer para com os patrões, quer para com os colegas, assiduidade zelo no trabalho e disponibilidade e dedicação aos objectivos da empresa.*

(...)

1.4. Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supratranscritas, os seguintes elementos:

- Relatório da instrutora do processo, com data de 21 de Setembro de 2005;
- Contrato de trabalho, com data de 4 de Junho de 2004;
- Comprovativo da notificação da nota de culpa, em 9 de Setembro de 2005;
- Dois depoimentos de testemunhas, não datados;
- Aviso, datado de 25 de Maio de 2005.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.¹

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

2.1.1. Nos termos da lei, o despedimento de 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.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

2.2. O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.²

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

2.3. Não se verificando irregularidades de natureza procedimental ou temporal, é em face dos elementos probatórios apresentados pelas partes e sua subsunção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.

2.4. A trabalhadora, com categoria profissional de Tripulante de Ambulância de Transporte, vem acusada de não ter procedido à renovação do seu cartão de socorrismo que se encontrava caducado, e de não poder tratar dos outros documentos necessários e já várias vezes solicitados, tendo com a sua conduta provocado prejuízos patrimoniais e afectado o bom-nome da empresa junto da entidade INEM, violando assim os deveres de respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, de realizar o trabalho com zelo e diligência, de cumprir ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho.

2.5. Nos termos da legislação aplicável, designadamente o Decreto-Lei n.º 38/92, de 28 de Março, que estabelece as normas básicas de enquadramento da actividade de transportes de doentes efectuada por via terrestre, como actividade complementar da prestação de cuidados de saúde, o exercício desta actividade depende de autorização do Ministro da Saúde, e da concessão de alvará emitido para o efeito.³

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

³ Vide n.º 1 do artigo 2.º e artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 38/92, de 28 de Março.

Determina a alínea *c*) do artigo 5.º deste diploma, que o alvará é intransmissível e será cassado se o titular deixar de possuir recursos humanos e técnicos adequados.

2.5.1. Também a Portaria n.º 1147/2001, de 28 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 1301-A/2002, de 28 de Setembro, que aprova o Regulamento do Transporte de Doentes, determina que o alvará é válido pelo período de cinco anos após a sua emissão, devendo a respectiva revalidação ser requerida até 60 dias antes do termo do prazo, sob pena de caducidade. O pedido de revalidação deverá ser acompanhado dos documentos referidos dos n.ºs 2 e 3 deste Regulamento, designadamente o referido no n.º 3.4.4., sobre documentos relativos aos tripulantes das ambulâncias – Documento comprovativo da frequência, com aproveitamento, de curso reconhecido pelo INEM, conforme o tipo de ambulância.

Nos termos do n.º 9 deste diploma, as ambulâncias só podem funcionar com tripulantes cuja formação obedeça aos requisitos aí estabelecidos.

Também conforme o presente Regulamento, constitui contra-ordenação punível com coimas até ao limite de € 25000, para pessoas colectivas, o não cumprimento do disposto na secção I do capítulo III referente aos tripulantes e sua formação, podendo o alvará ser cassado, se se verificar o previsto na alínea *c*) do n.º 34, ou seja, se o titular deixar de possuir os recursos humanos e técnicos adequados.

2.5.2. O Capítulo III do Regulamento mencionado, referente aos tripulantes e sua formação determina no n.º 27.3 que os tripulantes habilitados com o curso para tripulante de ambulância de transporte ficam sujeitos, obrigatoriamente, a exame e curso de recertificação de três em três anos, com a duração mínima de catorze horas.

O aproveitamento no curso é certificado através de diploma emitido pela entidade formadora e de cartão individual emitido pelo INEM, sendo que o tripulante deve ser portador do cartão sempre que estiver no exercício das suas funções.

2.5.2.1. Decorre do contrato de trabalho existente entre a entidade empregadora e a trabalhadora, e conforme as alíneas *e*) e *f*) do ponto terceiro sobre obrigações especiais do segundo contraente, que é da responsabilidade da trabalhadora manter sempre actualizado durante a vigência do presente contrato o respectivo curso de socorrismo, fazendo prova do mesmo, e deverá entregar no prazo que a contraente estabelecer, todos os documentos exigidos pelo INEM.

- 2.6.** Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, resulta que:
- É obrigação da trabalhadora manter actualizado o curso de socorrismo, conforme decorre do contrato de trabalho junto ao processo;
 - Nos termos indicados pela trabalhadora nos artigos 5.º e 6.º da resposta à nota de culpa a trabalhadora sabia que tinha de manter actualizado o seu curso de socorrismo, e que o mesmo tinha sido válido até Março de 2005;
 - No artigo 15.º da resposta à nota de culpa, a trabalhadora admite ter sido chamada, em princípios de Agosto, para lhe pedirem os documentos enumerados no artigo 3.º, onde consta a menção ao cartão do curso de socorrismo;
 - No artigo 11.º da resposta à nota de culpa, a trabalhadora esclarece que assim que voltou ao serviço viu o dito papel afixado na máquina do café a pedir os documentos a serem entregues no prazo de 15 dias;
 - A trabalhadora informa através do artigo 9.º da resposta à nota de culpa que teve conhecimento do próximo curso a começar em 9 de Setembro de 2005;
 - O Aviso, datado de 25 de Maio de 2005, faz menção ao cartão TAT;
 - A entidade empregadora junta ao processo os depoimentos de dois funcionários, a empregada de escritório e o chefe de pessoal que referem que a trabalhadora foi avisada da necessidade de renovar o curso de socorrismo, e entregar os demais necessários papéis para o INEM.
- 2.7.** Atendendo à prova realizada em sede de procedimento disciplinar, conclui-se que, não obstante a trabalhadora ter estado em licença por risco clínico e licença por maternidade, desde Novembro de 2004 a 17 de Julho de 2005, e assim impossibilitada de se inscrever em qualquer curso, teve conhecimento da necessidade de regularizar a sua situação, devendo entregar documentos e prova da renovação do curso de socorrismo, informação que constava do aviso colocado no local de trabalho, e que lhe foi veiculada pelo chefe de pessoal.
- Nos termos do contrato de que é titular, resulta provado que a obrigação de renovação do curso de socorrismo impende sobre a trabalhadora.
- No entanto, não se encontram provados os prejuízos alegados na nota de culpa, assim como não está claramente demonstrado que a trabalhadora não tenha entregue a restante documentação solicitada pela empresa, nem tão pouco resulta comprovado que o bom nome da empresa tenha ficado afectado junto do INEM.

2.8. Decorre das peças processuais analisadas, designadamente da resposta à nota de culpa, que a trabalhadora, pese embora conhecer a necessidade de renovar o seu curso, e mantê-lo actualizado, como deveria, por imperativo legal e contratual, não promoveu a sua inscrição em nenhum curso dessa natureza, ainda que o tenha podido fazer, conforme a própria admite.

Nestes termos, a trabalhadora, ao não apresentar comprovativo de validade do curso de socorrismo, conformando-se com a situação, como decorre do artigo 20.º da resposta à nota de culpa, actua com falta de zelo e diligência. De facto, considerando os requisitos legais impostos aos profissionais tripulantes de ambulâncias, e consequentemente às empresas privadas que prestam serviços na área dos transportes de doentes por via terrestre, como actividade complementar da prestação de cuidados de saúde, tal comportamento reveste-se de um elevado grau de gravidade porquanto origina uma situação de irregularidade para a empresa, punível com coima, ou mesmo a cassação do seu alvará.

2.9. Ora, considerando-se provado o motivo para a invocação da justificação do despedimento (não renovação do cartão de socorrismo que se encontrava caducado), e o nexo de causalidade entre o facto e o agente, assim como o grau elevado de culpa, por consequência, considera-se provada a impossibilidade imediata da manutenção da relação laboral, concluindo-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante presume-se feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, assim, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2005**