

## PARECER N.º 16/CITE/96

**Assunto:** Despedimento de Trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes - Parecer da CITE 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, e 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

### I - OBJECTO

1. A empresa ..., L.da solicitou à CITE, em 2 de Setembro de 1996, pedido de parecer nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora daquela entidade ...

1.1. O processo disciplinar foi precedido de inquérito prévio disciplinar com o objectivo de apurar os factos imputados à trabalhadora, os quais se reportam ao período compreendido entre 6 de Março e 19 de Junho de 1996;

1.2. A acusação feita à trabalhadora consta de extensa nota de culpa (55 artigos) e refere-se às seguintes irregularidades:

1.2.1. A 6 de Março de 1996, a arguida praticou conduta negligente consubstanciada na emissão de dois bilhetes, através da companhia aérea British Airways, sem observar o necessário cumprimento de uma circular daquela companhia e da qual deveria ter conhecimento. O erro foi detectado não tendo acarretado prejuízo patrimonial para a ..., L.da.

1.2.2. A 24 de Maio de 1996, a arguida praticou nova conduta negligente consubstanciada no facto de enviar por fax, um pedido de três reservas para o programa especial "Euro-96", através do operador turístico "Club Vip", quando estariam destinados ao "Club 1840".

O erro praticado foi descoberto e colmatado pois o director do "Club Vip" reenviou o fax à ..., L.da, uma vez que constatou que esta empresa o tinha preterido em relação a um operador turístico concorrente e sentindo-se "traído", apelidou a atitude de "facada",

1.2.3. Por último, a 19 de Junho de 1996, a arguida, tendo sido convocada pela sua superior hierárquica para uma reunião com as colegas de trabalho com o objectivo de lhes serem distribuídas as tarefas de acompanhamento de grupos em viagens e tendo-lhe sido destinadas as viagens a realizar nos períodos compreendidos entre 7 e 28 de Julho de 1996 e 23 a 30 de Agosto de 1996, com destino a Paris, Benelux e Vale do Reno, recusou-se a efectuá-las, alegando suspeita de se encontrar grávida.

1.3. No âmbito do inquérito prévio foram ouvidas diversas testemunhas, as quais relataram os factos em concordância com o que ora consta da nota de culpa.

1.4. Em resposta à nota de culpa e relativamente aos factos de que vem acusada, afirmou que:

1.4.1. A 6 de Março de 1996, emitiu por insistência de um cliente, dois bilhetes através da companhia aérea British Airways, sem respeitar uma circular daquela companhia. No entanto, recordando-se da referida circular, falou com um dos superiores hierárquicos e rectificou o erro, ela própria emitindo novamente os bilhetes de forma adequada;

1.4.2. A 24 de Maio de 1996, admite ter cometido um erro ao enviar um fax com reservas, a operador turístico diferente daquele a que estariam destinadas. Tendo o erro sido descoberto e colmatado, não houve prejuízo para a entidade patronal.

1.4.3. A 19 de Junho, informou a empresa, através dos seus superiores hierárquicos, de que suspeitava encontrar-se grávida, e só faria o acompanhamento de grupos em viagem, desde que a sua médica assistente permitisse.

A trabalhadora junta à resposta à nota de culpa, uma declaração médica, datada de 21 de Agosto, na qual se declara que "... se encontra grávida com risco de aborto pelo que não deve fazer viagens longas."

**1.5.** A CITE contactou a trabalhadora, por escrito e via telefone, por forma a inteirar-se se, de facto, a 19 de Junho já estaria grávida.

**1.6.** A trabalhadora respondeu por escrito, em 13 de Setembro de 1996, informando esta Comissão de que se encontrava grávida à data dos factos de que vem acusada, fazendo acompanhar a informação de uma declaração médica atestando esse facto, com risco de abortar e não devendo, por isso, fazer viagens.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Verifica-se, tendo em conta o exposto, que à trabalhadora são imputados três comportamentos distintos, a saber:

**2.1.1.** A emissão de dois bilhetes ocorrida em 6 de Março de 1996:

**2.1.2.** O envio do fax para o "Club Vip", em 24 de Maio de 1996:

**2.1.3.** Os factos relacionados com o acompanhamento de grupos em viagem, por Paris, Benelux e Vale do Reno, ocorridos em 19 de Junho de 1996.

**2.2.** Relativamente a estes factos e para proceder ao respectivo enquadramento jurídico há que distinguir duas questões diversas.

**2.2.1.** Se em relação a algum deles teve lugar a prescrição do procedimento disciplinar;

**2.2.2.** Se face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.

**2.3.** Ora, relativamente aos factos indicados em 2.1.1., ocorridos em 6 de Março de 1996 e nesse mesmo dia detectadas por um superior hierárquico da arguida, a fazer fé na versão da entidade patronal que aqui se distingue da versão da trabalhadora, parece não haver dúvidas quanto à ocorrência da prescrição do procedimento disciplinar.

Com efeito, entre 6 de Março de 1996 e 4 de Julho de 1996, data na qual a entidade patronal instaurou processo de inquérito prévio disciplinar, decorreram cerca de 120 dias. Ora, dispõe o artigo 31º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408, o seguinte:

*"o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar; teve conhecimento da infracção".*

Dos autos não resulta qualquer elemento demonstrativo da interrupção do prazo prescricional, termos em que, nesta parte, se deve considerar prescrito o aludido procedimento.

Quanto aos factos referidos em 2.1.2. e 2.1.3. e, tendo em conta o teor do referido artigo 31º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408, verifica-se, sem necessidade de outras considerações, que as infracções não prescreveram.

Sendo assim, cabe agora verificar se consubstanciam factos capazes de justificar o despedimento.

Vejamos:

A 24 de Maio de 1996, a trabalhadora praticou conduta negligente, conforme opinião expressa pela própria entidade patronal (vide anotação contida no fax: "*Att. D. ...; continua a ser negligente*"), tendo o erro sido descoberto e colmatado sem ter acarretado, aparentemente, qualquer prejuízo grave para a entidade patronal. Nesta mesma data, a trabalhadora foi repreendida pelo seu erro nada mais lhe tendo sido

dito até à instauração do processo prévio de inquérito disciplinar em 4 de Julho de 1996.

A 19 de Junho de 1996, a trabalhadora recusou-se a efectuar viagens que lhe estariam destinadas, alegando suspeitar encontrar-se grávida e não saber se a sua médica assistente a autorizaria, caso se confirmasse a gravidez.

Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora junta uma declaração médica que confirma a gravidez, com risco de aborto, não devendo, por isso efectuar longas viagens, que se transcreve

*"Para os devidos efeitos se declara que ... se encontra grávida com risco de aborto pelo que não deve fazer viagens longas".*

A entidade patronal, não aceita a justificação da trabalhadora para a desobediência, que considera ilegítima, nos termos do artigo 9.º n.º 2 alínea a) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo, na sua óptica, justa causa de despedimento.

Vejamos:

Para que exista justa causa de despedimento, de acordo com a doutrina e jurisprudência, devem estar presentes três elementos a saber:

- a) Comportamento culposo do trabalhador;
- b) Comportamento grave e de consequências dolosas;
- c) Nexó de causalidade entre esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral.

Por outro lado, *"a sanção disciplinar deve ser proporcionada a gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção"*(vide Dec.-Lei n.º 49408, artigo 27.º n.º 2).

No caso do envio do fax para entidade diversa do destinatário, tudo leva a crer estarmos perante um mero lapso que, embora corresponda a uma conduta negligente, não poderá deixar de considerar-se como um simples erro, atenuado até pela semelhança parcial dos nomes das empresas envolvidas - "Club Vip" e "Club 1840".

Nada nos autos, nem mesmo a nota de culpa, faz supor que o referido lapso tenha sido intencional.

Face aos normativos citados e ao próprio fundamento da lei, fácil é verificar que este comportamento, um simples engano no envio de um fax, jamais poderia fundamentar um despedimento.

No que respeita aos factos relativos ao acompanhamento de grupos em viagem, poder-se-ia considerar legitimada a atitude da trabalhadora, tendo em conta o receio de uma gravidez com problemas, que se veio a confirmar.

Note-se aliás que, da própria nota de culpa, resulta que a arguida só não queria fazer as viagens por se encontrar grávida e não por qualquer motivo fútil ou injustificado. Diferente seria se a aludida recusa derivasse de uma qualquer razão sem a dignidade da apontada. Tudo isto decorre da própria nota de culpa, nomeadamente artigos 7.º, 20.º e 21.º da mesma. Claro está que se não se viesse a confirmar a gravidez, já a recusa seria ilegítima.

Não se pode concordar com a nota de culpa quando afirma não ter a arguida apresentado motivo atendível que justificasse a sua atitude desobediente. Será que uma gravidez de risco não é um motivo atendível?

**2.4.** O contrato de trabalho assenta na base da confiança mútua entre trabalhador e entidade patronal mas, para valorar um comportamento que, eventualmente, se caracteriza por justa causa, é importante ter presentes as circunstâncias que são inerentes ao facto e ao próprio trabalhador, nomeadamente as que antecederam,

acompanharam e se seguiram à infracção, considerando-se, no caso em apreço, que o despedimento além de um facto social grave é uma sanção desajustada ao acto praticado.

**2.5.** Tratando-se de uma trabalhadora grávida, com risco de aborto, conforme consta de declarações médicas juntas ao processo e atentas as circunstâncias descritas, o despedimento seria configurável como uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

### **III - CONCLUSÃO**

3. Perante as razões invocadas a CITE formula o seguinte parecer:

**3.1.** A entidade patronal não quis aceitar a justificação emitida pela trabalhadora e constante da resposta à nota de culpa, conforme se encontra grávida, com risco de aborto, não devendo fazer viagens:

**3.2.** A trabalhadora provou o alegado impedimento mediante declarações médicas que demonstram a sua gravidez com risco de aborto, à data do facto de que vem acusada, o que justifica, legitimando, a desobediência às ordens dos superiores hierárquicos;

**3.3.** Assim, o despedimento constituiria urna discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que esta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 2 DE OUTUBRO DE 1996**