

PARECER N.º 15/CITE/2000

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio
Processo n.º 17/00

I - OBJECTO

- 1.1. Em 11 de Abril de 2000, a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu do Banco ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento da sua trabalhadora grávida, ..., nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia do processo disciplinar instaurado à arguida em 8 de Novembro de 1999.
- 1.2. A trabalhadora, que exerce funções de Gestora de Conta (comercial), foi admitida pela empresa no dia 2 de Janeiro de 1996, com contrato a termo certo, passando o mesmo, posteriormente, a vigorar sem termo.
- 1.3. O processo disciplinar refere-se a factos imputados à trabalhadora, reportados a 5 de Novembro de 1999.
- 1.4. A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e de aditamento à nota de culpa e refere-se a factos relacionados com alegada falsificação de relatórios de visitas a clientes e alegadas falsas declarações a um seu superior hierárquico, bem como a alegada retenção da viatura que se encontrava em seu poder para deslocações em serviço, pertencente à entidade empregadora.
- 1.5. A entidade empregadora entende não ser exigível «... que mantenha ao seu serviço um trabalhador que:
Não desempenha as funções para as quais foi contratado;
Minta ao seu superior hierárquico sobre o desempenho dessas funções;
Falsifique relatórios relacionados com o exercício das suas funções».
Com efeito, «O Banco ... perdeu toda a sua confiança em que a trabalhadora fará no futuro o trabalho que lhe é destinado e elaborará relatórios de visitas a clientes fidedignos».
Assim, «Tais comportamentos da arguida constituem justa causa de despedimento segundo o Art. 9.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a), d) e e).»
- 1.6. A trabalhadora arguida foi notificada da decisão da sua suspensão, sem perda de retribuição, ao abrigo do disposto no art.º 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 1.7. A trabalhadora respondeu à nota de culpa e ao aditamento à nota de culpa, requerendo audição de testemunhas.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Cumpre verificar, no âmbito do processo disciplinar, se se verificam os pressupostos que justificam o despedimento. Assim:
 - 2.1. Torna-se, desde logo, necessário entender a filosofia subjacente ao artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-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 alguns dos factos ou comportamentos susceptíveis de configurar justa causa de despedimento. Retira-se, ainda, da letra e do espírito da lei que o despedimento, sendo a sanção mais gravosa de entre o leque das aplicáveis, só deve ser decretado quando for proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor (Cfr. art. 27.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969).
 - 2.1.1. Ora, no caso *sub judice*, é preciso notar o seguinte:
Não existe, nem sequer é referida na nota de culpa, a 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-A/89, de 27 de Fevereiro, não existe qualquer facto capaz de fazer imputar à trabalhadora a lesão desse tipo de interesses, não sendo indicado nenhum interesse patrimonial lesado através da conduta da agente. De salientar, inclusive, que se considerou provado (cfr. ponto 1.4.2.1.2. do relatório final) que «... em Novembro de 1998 e em Abril de 1999, os valores acumulados da arguida eram superiores aos objectivos

previamente fixados (cfr. documentos de fls. 29 e 32)», relevando o facto de do depoimento das testemunhas resultar a boa prestação profissional da trabalhadora, espelhado ainda no relatório final do instrutor do processo.

- 2.1.2.** Por outro lado, também não resulta dos autos, qualquer tipo de desobediência injustificada. No essencial, a trabalhadora arguida, por ordem do seu superior hierárquico, alterou a programação da sua visita a uma empresa em Sousel (cfr. Anexo 1, fls. 6 dos autos do processo disciplinar), na tarde de 5 de Novembro de 1999, destinando o dia a visitar empresas situadas na área de Lisboa, conforme lhe foi sugerido.

O problema nuclear, nestes autos, reside exactamente na forma como a arguida executou as tarefas a que se havia proposto no dia 5 de Novembro de 1999.

Parece resultar claro que a arguida havia projectado visitar as empresas indicadas no Anexo 2 (fls. 7 dos autos do processo disciplinar). Parece também resultar claro que, pelo menos, duas dessas empresas não foram visitadas pela trabalhadora arguida, a saber a ... e a

A trabalhadora apresentou como justificação, para não ter efectuado essas visitas, a circunstância de nesse mesmo dia ter de se apresentar para prestar declarações na Polícia Judiciária num processo que envolveria, em grau e por razões que se desconhecem, a própria entidade empregadora.

Essa deslocação à Polícia Judiciária está devidamente comprovada nos autos e não é posta em causa, quer pelo Banco, quer pela trabalhadora.

O problema essencial será, então, o seguinte:

Por que razão na reunião da manhã do dia 5 de Novembro de 1999, a trabalhadora arguida não informou a sua entidade empregadora da necessidade de se deslocar à Polícia Judiciária, o que, provavelmente, geraria a impossibilidade de cumprir o programa a que se propôs, constante do relatório (Anexo2, fls.7)?

A arguida apresenta a versão constante na resposta à nota de culpa, ou seja «durante o almoço, antes das 14 horas, no meio da conversa, lembrou-se ... que tinha, impreterivelmente, que, às 14 horas desse dia, comparecer nas instalações da Polícia Judiciária, para prestar declarações, como testemunha, no âmbito de um processo criminal em que incidentalmente o banco estava envolvido, facto de que se tinha esquecido por completo». (Cfr. Art.º 17.º da RNC, fls. 22 dos autos).

- 2.1.3.** Sem embargo das divergências entre as partes, nomeadamente no que diz respeito ao teor das conversas mantidas entre a trabalhadora arguida e o Dr. ..., seu superior hierárquico, nas reuniões dos dias 5 e 8 de Novembro de 1999, parece ser de concluir o seguinte:

Ao contrário do que se refere na nota de culpa e no relatório final, não se pode imputar à arguida a prática de falsificação de documentos. Com efeito, a incerteza quanto ao momento exacto em que o documento (relatório, Anexo 3, fls.8) foi alegadamente falsificado e a circunstância de nesse documento serem visíveis as caligrafias, quer da arguida, quer de outra pessoa, o Dr. ... na versão da trabalhadora não permite formular um juízo seguro sobre a prática de falsificação.

Tanto quanto se pode extrair dos autos, a falsificação consistiria na divergência entre o teor do documento e a verdade dos factos ocorridos no dia 5 de Novembro de 1999, ou seja as visitas aos clientes.

Concretamente e no que diz respeito às empresas ..., ..., ..., ..., ... e ..., encontram-se no documento menções a determinadas actividades que não terão tido lugar. Porém, e insistindo, não resulta claro se tais relatos foram efectivamente descritos pela arguida ou se se referiam a factos ocorridos ou a meras previsões.

Mais, a arguida, na sua defesa, e mesmo reconhecendo não ter reunido com as empresas ... e ..., afirma, pelo menos em relação a uma delas, que tratou de assuntos pelo telefone.

Ora, face à incerteza quanto a algumas circunstâncias essenciais de tempo, modo e autoria na elaboração do documento, não se pode, de forma alguma, afirmar que foi falsificado pela arguida.

Admite-se, no entanto, que a entidade empregadora, na pessoa do Dr. ..., superior hierárquico da arguida, tenha recolhido a sensação de que a trabalhadora lhe havia mentido, nomeadamente quando na reunião da tarde do dia 5 de Novembro de 1999, esta não o informou sobre a deslocação que efectuara à Polícia Judiciária, só o tendo feito na Segunda-feira seguinte, dia 8 de Novembro de 1999.

Porém, na versão da arguida, esta não informou o seu superior hierárquico da aludida deslocação à P.J., quer por se encontrar algo perturbada e cansada, tendo passado a tarde a ser interrogada e, posteriormente, se ter ainda deslocado para efectuar duas visitas a

clientes, quer também pelo facto de a reunião ter sido muito curta, o que, não custa a crer, a terá impedido de iniciar uma conversa que, antecipadamente sabia lhe poderia causar maior tensão, o que provavelmente tentou evitar, protegendo, de alguma forma, a sua saúde e do nascituro, por se encontrar grávida.

Dado que na mencionada reunião só se encontravam presentes os dois referidos intervenientes, não é fácil avaliar, sem margem para dúvidas, qual a versão mais próxima da realidade.

2.2. Atendendo à moldura que precede, cabe verificar alguns aspectos indiscutíveis:

É, pois, indesmentível, que a arguida consumiu grande parte da tarde do dia 5 de Novembro de 1999 na Polícia Judiciária.

Fê-lo por virtude de um assunto ligado à empresa, com o conhecimento do Departamento Jurídico respectivo e no cumprimento de um dever legal, superior, posto que de natureza pública. Não se descortina nenhuma razão para que a arguida escondesse à entidade patronal esta sua obrigação.

Não se vislumbra qualquer vantagem indevida para a arguida ou qualquer desvantagem para a empresa nesta sua deslocação à Polícia Judiciária. Por outras palavras, o incumprimento de alguns deveres profissionais da trabalhadora na tarde do dia 5 de Novembro de 1999, foi justificado, embora tardiamente, por razões que parecem atendíveis. Assim sendo, não parece que o comportamento da arguida revista gravidade suficiente para a aplicação da sanção mais gravosa.

2.3. No que se refere à entrega do automóvel de serviço, não decorre igualmente do autos do processo disciplinar que tenha havido desobediência a ordens de superiores hierárquicos, porquanto não se encontra provado que tenha sido referido à arguida uma data exacta para que efectuasse a entrega da viatura. De facto, embora a entidade empregadora alegue que a data limite para a referida entrega teria sido o dia 20 de Dezembro de 1999, a trabalhadora contra -alega que «com efeito, referiu-se, na conversa, a data de 20 de Dezembro, como fim do 1.º período das aulas da filha da arguida, mas referiu-se a necessidade do automóvel da arguida para dele se servir no Natal e no Ano Novo, não tendo o Senhor Eng.º ... mencionado, sequer, qualquer data para o entregar.».

2.3.1. Não resulta também dos autos, que a arguida tenha recebido o telegrama que se encontra a fls. 90, no qual é solicitada a entrega da viatura, uma vez que «a sua morada não é a que está indicada; a sua morada, que é a que consta nos Serviços, é aquela para onde foi enviado este aditamento à nota de culpa.».

Assim, «sem necessidade de qualquer comunicação escrita - e nenhuma outra comunicação, escrita ou oral, lhe foi feita - a arguida, através de um seu colega, entregou o automóvel ao Banco ...», em 24 de Janeiro de 2000.

2.4. Ora:

Considerando que o artigo 24.º, n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, 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 considerando 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, atendendo ao exposto, ser despedida.

III - CONCLUSÃO

3. Face ao que antecede, uma vez que os factos considerados como provados parece não configurarem 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 28 DE ABRIL DE 2000**