

PARECER N.º 1/CITE/2001

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio
Processo n.º 76/2000

I - OBJECTO

- 1- Da administração ..., a CITE recebeu, em 6 de Dezembro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., que presta funções de escriturária no
 - 1.1-Do processo constam para além de vários e-mails, assinados e dirigidos por trabalhadores cujas funções não se encontram bem definidas, depoimentos manuscritos de três testemunhas apresentadas pela trabalhadora (assinados por estas mas não assinados pelo instrutor), fotocópias da nota de culpa de 31 de Outubro, não assinada, da resposta à nota de culpa elaborada em 07.11 assinada pela trabalhadora e recebida no ... em 10.11, relatório manuscrito de uma reunião alegadamente realizada em 24.10.2000 que, curiosamente, também não está assinada nem datada no local adequado no texto, um também curioso "auto de ocorrência" com o nome de duas testemunhas cujo depoimento também não consta do processo e relatórios de correcções de *stocks*.
 - 1.2-A acusação, constante da nota de culpa, referindo a existência de "(...) uma Comunicação Disciplinar, de 27 de Outubro de 2000, elaborada pela ... de ... (...)" que também não consta do processo, reporta-se, em resumo, aos seguintes factos:
 - 1.2.1- *"A arguida desempenha as funções de escriturária no "pool de encomendas", cabendo-lhe (...) entre outras, a tarefa de introdução dos dados referentes à contagem de mercadorias de todas as secções da loja, automaticamente, o sistema informático de gerir os stocks, aquisição de nova mercadoria, emissão de ordens de aquisição, determinação do volume de vendas, etc."* (n.º 1);
 - 1.2.2- *"No final de Agosto o manager ... foi alertado, pelo responsável do sistema informático, que a loja de ... não estava a proceder à contagem de mercadorias (...)". Pelo que "contactou o responsável pelo "pool de vendas" ... para que este verificasse o que ocorrera e desse ordens para ser realizada a respectiva contagem de mercadorias (...). A arguida tinha perfeito conhecimento das graves consequências da omissão da introdução dos elementos em apreço, nomeadamente a possível rotura de stocks, a valorização errada das vendas das várias secções (...) continuou a não executar as ordens da entidade patronal quanto à introdução dos dados da contagem de mercadoria(...)"* (n.ºs 2 a 6);
 - 1.2.3- *"No dia 8 de Setembro o manager ... recebeu novo e-mail, do responsável do sistema informático, a reafirmar que a loja de ... continuava a não proceder à introdução de elementos referentes à contagem de mercadorias"* (n.º 7);
 - 1.2.4- *"Face à gravidade desta comunicação transmitiu-a ao director da loja" que não se encontra identificado "o qual diligenciou a inquirição da arguida sobre os factos ocorridos, alegando esta que havia sempre processado as contagens quando estas não eram iguais às que estavam no Referiu, ainda, que os chefes de secção é que tinham por hábito não proceder à contagem física da mercadoria, limitando-se a copiá-las do"* (n.º 8);
 - 1.2.5- *"O director da loja em face da afirmação da arguida contactou o seu superior hierárquico, transmitindo-lhe o que a arguida lhe havia dito, o que provocou um conflito entre os dois, facto de que a arguida teve conhecimento" e "Na sequência do apuramento das circunstâncias que motivavam a omissão da introdução dos dados e em face da insistência da arguida de que introduzira os elementos, o director da loja convocou uma reunião com todos os chefes de secção."* (n.ºs 9 e 10);
 - 1.2.6- *"Nessa reunião não localizada no espaço e no tempo o director da loja pôs em causa o trabalho e a diligência de todos os chefes de secção, considerando que acreditava nas afirmações da arguida (...) Contudo, os chefes de secção exibiram as provas de que haviam executado devidamente a parte do trabalho que a eles competia na tarefa da introdução dos elementos referentes à contagem de mercadorias, designadamente a contagem física da mercadoria."* (n.ºs 11 e 12);
 - 1.2.7- *"Perante as provas" não identificadas "que os chefes de secção" apresentaram, a arguida acabou por confessar, ao director da loja e ao manager ..., que não havia procedido à*

contagem de mercadoria conforme era sua obrigação e que tinha mentido anteriormente." (n.º 13);

- 1.2.8- Conclui a entidade empregadora que a trabalhadora *"Com seu comportamento, (...) ao não introduzir as contagens de mercadoria, tarefa que faz parte das suas funções, apesar de saber da gravidade das consequências da sua omissão, ao mentir à sua entidade patronal, ao acusar injustamente colegas de trabalho da prática de condutas irregulares, que ela própria efectuara, ao permitir a existência de um conflito entre o director da loja e o seu superior hierárquico devido a mentiras que havia dito, violou voluntária e culposamente, os seus deveres como trabalhadora previstos nas alíneas a), b), c), f) e g) do artigo 20.º do DL n.º 49 408, de 24/11/69, e alíneas a), d) e m) do n.º 2 do artigo 9.º do DL nº 64-A/89, de 27/2/89, que face à sua gravidade tornam impossível a manutenção da relação de trabalho, pelo que é intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com justa causa, ficando a arguida, desde já, suspensa sem perda de retribuição."*
- 1.3-A entidade patronal não apresenta testemunhas na nota de culpa fazendo apenas referência a alguns trabalhadores no articulado.
- Relativamente ao "auto de ocorrência" de 8 de Setembro, não junta os depoimentos das testemunhas ali mencionadas.
- Anexa, conforme se referiu atrás, cópia de correcções de *stocks* sem, no entanto, dar qualquer explicação sobre os mesmos.
- 1.3.1- Acresce que a entidade patronal tardiamente - em 18 de Dezembro - veio juntar cópias de *"novas diligências probatórias para total apuramento da verdade(...)"*, que deram entrada na CITE em 21.12.
- Estas dizem respeito a depoimentos de três testemunhas, ouvidas nos dias 14 e 15 de Dezembro, cujo teor não foi sujeito ao princípio do contraditório, pelo que nos parece que não devem ser tidos em conta neste processo. No entanto, poderá referir-se, desde logo, que, mesmo que estes depoimentos fossem tidos em conta, não aproveitariam o sentido da acusação, por não a fundamentarem.
- 1.4-Na resposta à nota de culpa, negando as acusações da entidade patronal, a trabalhadora vem dizer que:
- 1.4.1- *"Não é verdade que tenha deixado de introduzir as contagens da mercadoria (...) tenha mentido à sua entidade empregadora (...) acusado "injustamente" colegas (...) dado causa a qualquer conflito devido "a mentiras, que havia dito."* (n.ºs 1 a 4);
- 1.4.2- *"Não deixou, porém, de cumprir a obrigação de introduzir "os dados relativos à contagem de mercadorias (...)" Embora tivesse dado sempre prioridade às encomendas, como lhe recomendou o Sr ..." tendo chegado "a trabalhar 9 e 10 horas diárias, sem que o trabalho suplementar que prestou lhe tivesse sido pago" e "eram apenas 3 trabalhadoras, e em alguns dias da semana, apenas 2"* (n.ºs 6 a 9);
- 1.4.3- *"Não podia fazer mais do que fez"* (n.º 10);
- 1.4.4- *"É ainda de salientar que não cabia à arguida a função de contagem de stocks (...) Tal contagem estava a cargo dos chefes de secção (...) E se estes não procediam à tal contagem, não poderia a arguida introduzir no sistema informático dados que inexistiam. Sempre que tais dados lhe eram fornecidos a arguida procedeu à sua introdução em conformidade"* (n.ºs .11 a 14);
- 1.4.5- *"É falso, pois, que a arguida alguma vez tenha deixado de executar as ordens da entidade patronal quanto à introdução dos dados de contagem de mercadoria"*. (n.º 15);
- 1.4.6- *"A arguida não sabe se se verificou o que se refere nos art.ºs 2 e 3 da nota de culpa (...) Tão pouco é verdade o que se diz nos art.ºs 4, 5 e 6 da mesma nota de culpa (...). Não sabe se corresponde à verdade o que se refere no art.º 7 da nota de culpa (...) Tão pouco é verdade o que se afirma no art.º 8."* (n.ºs 16 a 19);
- 1.4.7- *"A arguida não acabou "por confessar" que não havia "procedido à contagem de mercadoria" (...) Saliente-se aliás mais uma vez que não era a arguida quem procedia "a contagem de mercadoria (...)"*
Essa contagem estava a cargo dos chefes de secção (...) E se eles não a cumpriam, a arguida que apenas tinha por função introduzir os dados da contagem feita por aqueles, não podia fazê-lo, ou seja, introduzir dados que lhe não haviam sido fornecidos" (n.ºs 25 a 30);

- 1.4.8- *"Repete-se que a arguida procedeu sempre á introdução dos dados fornecidos pela contagem dos chefes de secção."* (n.º 32);
- 1.4.9- *"Mas sendo certo que estava obrigada a dar prioridade ás encomendas."* (n.º 33);
- 1.4.10- *"Que trabalhou 9 e 10 horas por dia, para levar a cabo a catadupa de trabalho que sobre si recaía, pelo que nada mais lhe poderia ser exigido."* (n.º 34);
- 1.4.11- *"Não mentiu sobre o exercício das suas funções (...) Não reconheceu haver mentido (...) Desempenhou sempre o seu trabalho com zelo e diligência (...) Dedicou o melhor do seu esforço à execução do trabalho que lhe estava confiado."* (n.ºs 35 a 39);
- 1.4.12- *"É uma boa trabalhadora, assídua, zelosa e abnegada."* (n.º 39);
- 1.4.13- *"Exerceu sempre o seu trabalho por forma competente, pese embora a circunstância de não ter recebido formação adequada ao novo sistema informático."* (n.º 40);
- 1.4.14- *"Ameaçaram-na de lhe baixar a categoria profissional (...) E voltar às suas funções anteriores de operadora de caixa (...) O que ela legitimamente recusou."* (n.ºs 40 a 44);
- 1.4.15- *"A arguida encontra-se grávida (...) O que comunicou em devido tempo aos seus superiores hierárquicos, e aqui se repete"* (n.ºs 48 e 49);
- 1.4.16- *Conclui a arguida pelo arquivamento do processo por não ter cometido falta grave, ou comportamento que "(...) Seria sempre (...) insusceptível de tornar impossível a manutenção da relação laboral (...) Tanto mais que o elemento confiança não se mostra minimamente afectado."* (n.ºs 45 a 47);
- 1.5-A trabalhadora requereu, na resposta à nota de culpa, a audição de três testemunhas:
- ... - não completamente identificado pela instrutora, mas da análise do processo verificamos ser o superior hierárquico da trabalhadora ora arguida - ouvido em 21 de Novembro, declarou, nomeadamente, que não se encontrava na companhia à data dos factos, por se encontrar de férias, "(...) mas pode afirmar que antes de ir de férias instruiu as "meninas" que era necessário fazer o trabalho dos stocks, mas sempre com prioridade das encomendas, dado ser fundamental evitar rupturas de entregas na loja. Havia uma grande sobrecarga de trabalho dado ser o início da campanha escola e nova coleção têxtil, agravados com problemas informáticos derivados da introdução do novo sistema informático . Pode afirmar que havia também poucas pessoas para executar o trabalho do "pool das encomendas", chegando a estar apenas 2 pessoas para todo o trabalho (...) Assim era mesmo prioritário as encomendas .
Durante as suas férias veio à loja um dia e constatou que as meninas não haviam introduzido os elementos referentes à contagem não por não quererem mas apenas por não haver diferenças entre as folhas e os elementos a introduzir. Sempre que há números iguais ou uma margem de diferença pequena o procedimento é não fazer introdução.
Pode afirmar que as "meninas" eram trabalhadoras interessadas e empenhadas.
Acha que todo o problema derivou de uma má comunicação, havendo divergências de palavras que provocaram interpretações diferentes para situações iguais.
No pool apenas se recebe as folhas com a contagem física elaborada pelos chefes de secção ou repositores conforme procedimento próprio, e o pool introduz esses elementos no sistema se detectar que há diferenças grandes em relação aos elementos que já constam no sistema (S.N.)."
 - ..., ouvida em 16 de Novembro, colega da ora arguida e também sujeita a processo disciplinar - declara que "(...) não se fez stocks derivado à mudança do novo sistema informático (...). na primeira semana de Setembro não foi possível fazer porque havia muito pouco pessoal no pool de encomenda , apenas podendo verificar os stocks mas não os alterar. Acresce que dado haver muitas encomendas face ao início da campanha escolar e têxtil as encomendas tinham prioridade sobre tudo o resto. Este facto era do conhecimento do Sr. José Carlos e Miguel Nunes. (...) Nunca falaram ao director, sendo sempre o Sr ... o interlocutor (...). Pensa que o Sr. ... não transmitiu atempadamente ao Sr. Director que o pool de encomendas não tinha tempo para fazer a introdução do stocks . (...) na reunião de 8.9.00, data em que o Sr ... refere que confessaram o erro, nada disso aconteceu. Foi-lhe explicado que havia verificado stocks e não alterado dado as diferenças não serem justificáveis, haver prioridade sobre as encomendas (...)(S.N.)".
 - ... ouvida em 16 de Novembro, colega da ora arguida e também sujeita a processo disciplinar - confirma que "(...) não foram introduzidos os elementos referentes às contagens uma vez que eram iguais aos já existentes ou as diferenças eram tão pequenas que não se justificavam a introdução. (...) o Sr ..., seu superior hierárquico sabia o que estava a acontecer, tendo

referido para não se preocuparem caso não introduzissem elementos dos stoks. (...). No dia 8.9.00, teve uma reunião com o Sr ..., o qual trancou a porta e utilizou um jogo de palavras imperceptível mas no sentido de pressionar para se sentirem culpadas (...)” dois meses mais tarde “foram chamadas pelo Sr ... que lhes transmitiu que ou passavam para operadoras de caixa ou teriam um processo disciplinar (...)” (S.N.)

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2- O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece no n.º 1 do artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que: “O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias; (...)
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.”

2.1-O mesmo Decreto-Lei n.º 49408, de 24.11.69, dispõe no n.º 2 do artigo 27.º que “(...) a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (...)” ou seja, no caso de pena de demissão, que é a mais grave, deve ser aplicada em último lugar, após esgotadas as outras penas e ainda só no caso de estar verdadeira e irremediavelmente comprometida a relação laboral pelo elevado grau de culpabilidade do comportamento do trabalhador arguido, conforme jurisprudência e doutrina assente.

2.2-O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, dispõe no artigo 9.º, sob a epígrafe *Justa causa de despedimento*:

“1- 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.

2 Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- “a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; (...)
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado; (...)
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;”

2.2.1- Significa o disposto neste artigo que o conceito de justa causa de despedimento compreende, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, os seguintes requisitos, verificados cumulativamente:

- a) comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);
- b) comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);
- c)nexo de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

2.2.2- Os comportamentos enumerados a título exemplificativo no n.º 2 devem ser conjugados com o conceito geral de justa causa constante no n.º 1, querendo isto dizer que a culpa e a gravidade das acções ou omissões dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, na falta de um critério legal definidor, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, e deve haver uma ligação lógica e coerente entre aqueles comportamentos e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

2.3-Os n.ºs 2, 3, e 4 do artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção ao despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe:

"(...) 2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa (...).

3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. (...) (S.N.)".

2.4- Para análise do caso "sub iudice" temos que saber se os factos integrantes da acusação contra a trabalhadora constituem violação tão grave e de consequências tão danosas dos seus deveres profissionais, que possam justificar o despedimento com justa causa tendo em conta as disposições legais vigentes.

2.4.1- Na nota de culpa a trabalhadora é acusada, na generalidade, de violar os deveres de respeito e de tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores e colegas; de comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência; de obediência; de promover a melhoria da produtividade da empresa e de cumprir todas as demais obrigações profissionais, o que se traduz, essencialmente, em 3 comportamentos:

a) desobedecer a ordens dadas pelos superiores hierárquicos ao não introduzir as contagens de mercadoria nas secções da loja de ..., o que apenas se parece verificar nos dias 5 ou 8 de Setembro (com base nos registos dos *stocks*) - alínea a) do citado artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

b) mentir à sua entidade patronal ao acusar injustamente colegas de trabalho da prática de condutas irregulares, em datas não identificadas, o que poderia ter permitido a existência de um conflito entre o director da loja e o seu superior hierárquico (factos que se encontram tipificados mais na alínea c) do n.º 2 do artigo 9.º, "Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa", do que na alínea d) do mesmo número, invocada na acusação, "desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do seu posto de trabalho";

c) reduções anormais de produtividade, julgamos que como resultado da eventual não introdução dos dados nos *stocks*, embora a tipificação dos factos correspondentes efectuada pela entidade patronal não esteja suficientemente clara na acusação - alínea m) do artigo 9.º.

a)- Quanto à desobediência, e mesmo para as outras duas eventuais infracções (alíneas b) e c)), a jurisprudência assentou que para que possam constituir justa causa de despedimento, torna-se necessário que revistam tal gravidade que tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, no presente caso, nem se provou se a desobediência, as faltas à verdade ou a redução de produtividade terão mesmo existido por culpa da trabalhadora, conforme se pode verificar pela análise do relatório dos *stocks*, que não se reportam a falhas numerosas de registos, dos depoimentos das colegas da trabalhadora ora arguida e do depoimento do seu superior hierárquico

b)- Quanto ao desinteresse repetido da trabalhadora no exercício das suas funções, afigura-se-nos que também não estão provados tais factos pela análise da prova produzida, tendo igualmente em conta os depoimentos das testemunhas colegas da trabalhadora ora arguida, e o depoimento do seu superior hierárquico ..., que nomeadamente a dado passo: "Acha que todo o problema derivou de uma má comunicação, havendo divergências de palavras que provocaram interpretações diferentes para situações iguais" e "Pode afirmar que as "meninas" eram trabalhadoras interessadas e empenhadas (...)".

c)- Quanto à redução da produtividade também se nos afigura que tal não assumiu proporções que justifiquem o despedimento. Mesmo que tivesse existido alguma redução teria que relevar a falta de pessoal à data dos factos e a introdução de um novo sistema informático, situações que influíram negativamente nas condições de trabalho da arguida, factos estes igualmente confirmados pelo próprio superior hierárquico

2.4.2- Na sequência do exposto, verifica-se que não há prova suficiente de que a trabalhadora tenha violado os seus deveres profissionais de tal forma que os factos de que vem

acusada possam preencher os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, desde logo porque não actuou com culpa grave, nem as consequências deste comportamento impossibilitam a manutenção da relação laboral, pelo que (à luz dos critérios de razoabilidade e de objectividade) não se deve aplicar, por excessiva e inadequada, a sanção do despedimento.

- 2.4.3- Também, pela lógica se pode concluir que, como não estão suficientemente preenchidos os requisitos gerais de despedimento com justa causa, por maioria de razão, se o actual despedimento viesse a ser decretado, se teria que presumir sem justa causa, dado o estado de gravidez da trabalhadora, o que daria origem a um caso de discriminação em função do sexo, previsto no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

III - CONCLUSÃO

- 3- Da análise de todo o processo, não resulta claro, nem objectivo ou razoável que o comportamento da trabalhadora tenha violado de tal forma os seus deveres profissionais, que os factos de que vem acusada se enquadrem nas normas que legalmente prevêm o despedimento com justa causa, n.ºs 1 e 2 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, uma vez que a entidade patronal não conseguiu fazer prova suficiente dos mesmos.
- 3.1-Tal sanção seria desproporcionada e desajustada por contrariar o princípio da proporcionalidade previsto no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24.11.69 .
- 3.2-Por maioria de razão, se o actual despedimento viesse a ser decretado, se teria que presumir sem justa causa, dado o estado de gravidez da trabalhadora, o que daria origem a um caso de discriminação em função do sexo, previsto no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 3.3-Assim, e em face do que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE JANEIRO DE 2001