

PARECER N.º 7/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 3/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 16.01.03 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela ..., Lda, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2.** Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou cópia do processo disciplinar e do processo prévio de inquérito, em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3.** A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da empresa arguente em 20/03/00 com a categoria profissional de Costureira especializada.
- 1.4.** De acordo com a nota de culpa, a arguida terá cometido duas infracções graves: desobediência ilegítima a ordens dadas por superior hierárquico e faltas injustificadas.
- 1.5.** Quanto à primeira, refere a nota de culpa que a arguida, no dia 26 de Julho de 2002, no período da tarde, se recusou a corrigir uma peça de vestuário que tinha sido mal executada pela própria arguida, tendo abandonado o seu posto de trabalho, cerca de duas horas antes de terminar o seu período de trabalho, sem ter pedido ou ter sido dada autorização para o fazer.
Estes factos são confirmados por três trabalhadores da arguente nos autos de declarações elaborados na fase de processo prévio de inquérito.
- 1.6.** No que se refere às faltas injustificadas, a infracção é descrita na nota de culpa, a fls. 11, nos seguintes termos:
“... em devido tempo a empresa publicou o seu plano de férias para o ano 2002. Nele estava

previsto que os trabalhadores iriam gozar 14 dias úteis seguidos de férias, que se iniciaram no dia 29 de Julho e terminaram a 16 de Agosto. Acontece que a arguida não compareceu ao trabalho nos dias 19, 20, 21, 22 e 23 de Agosto deste ano, sem ter dado qualquer satisfação à entidade patronal por tal facto, pois não comunicou e, muito menos, comprovou qualquer motivo dessas faltas, pelo que se devem exclusivamente à sua culpa.”

Esta acusação é corroborada pelas trabalhadoras ... e ... nos autos de declarações já referidos em 1.5..

1.7. Na resposta à Nota de culpa, a trabalhadora arguida contesta todas as acusações que lhe são feitas, não arrolando, no entanto, testemunhas nem oferecendo quaisquer outros meios de defesa.

1.8. Relativamente aos factos ocorridos no dia 26 de Julho de 2002 a arguida refere “... *que se viu obrigada a abandonar o seu posto de trabalho...*” e “... *que ao sair da empresa avisou sua superior de que se estava a sentir muito mal e tencionava dirigir-se de imediato ao médico...*”.

1.9. No que respeita às faltas injustificadas, a arguida alega que a gerência, em meados de Julho de 2002, informou oralmente os trabalhadores de que iam gozar um período de férias de 5 de Agosto até ao final desse, mas poucos dias antes do dia 29 de Julho de 2002 distribuiu um plano de férias a fixá-las no período de 29 de Julho a 16 de Agosto.

Refere ainda que comunicou à gerência que não podia alterar as suas férias e que a sua superiora hierárquica lhe disse que não havia qualquer problema em gozar as férias no período inicialmente previsto.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2.2. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou

lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).

2.3. Deste modo, cabe analisar se o despedimento em causa se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento.

2.4. Nesse sentido importa esclarecer se a arguida conseguiu demonstrar que a acusação que lhe é dirigida não tem fundamento.

No que respeita aos factos ocorridos no dia 26 de Julho de 2002, a versão da arguida é completamente oposta à da que consta da Nota de culpa e àquela que os três declarantes subscreveram no âmbito do processo prévio. Afigura-se que a mera resposta à Nota de culpa, contendo apenas uma versão diferente do que se passou sem apresentar meios de prova que a sustentem, não é suficiente para pôr em causa o teor da acusação.

2.5. Relativamente às faltas injustificadas, a arguida alega que a empresa alterou unilateralmente o mapa de férias, mas também neste caso não apresenta quaisquer provas de que essa alteração tenha ocorrido. A declarante ..., pelo contrário, refere que a empresa publicou antecipadamente o seu plano de férias no qual estava previsto que as mesmas ocorressem no período de 29 de Julho a 16 de Agosto.

2.6. Em face dos elementos que o processo disciplinar disponibiliza, os quais permitem considerar provados os factos constantes da Nota de culpa, conclui-se que a empresa arguente ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que o despedimento da trabalhadora arguida, a ocorrer, não tem qualquer relação com o estado de gravidez.

III - CONCLUSÕES

3.1. Do processo instaurado pela, ..., Lda à trabalhadora grávida ... resultam provados os factos constantes da Nota de culpa pelo que o despedimento da trabalhadora, a ocorrer, não está relacionado com o estado de gravidez, mas antes com as infracções disciplinares que lhe são

imputadas.

- 3.2. Deste modo, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, não constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora em causa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE JANEIRO DE 2003 COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES-UGT E DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE E OS DIREITOS DAS MULHERES E A ABSTENÇÃO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES-CGTP-IN