

## **PARECER N.º 52/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 47/2003

### **I - OBJECTO**

- 1 Em 22.09.2003, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela ..., L.da, 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.
- 2 Este pedido de parecer é apresentado na sequência do Parecer n.º 43/CITE/2003 no qual a CITE se pronunciou desfavoravelmente ao despedimento da trabalhadora em virtude de o pedido de parecer não vir acompanhado dos elementos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 3 Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou cópia da nota de culpa, resposta da trabalhadora à nota de culpa, autos de declarações das testemunhas arroladas pela trabalhadora, bem como cópia de uma exposição dirigida à gerência da ... subscrita pelos trabalhadores da empresa incluindo a arguida.
- 4 Tendo-se verificado que a empresa não juntou cópia de dois documentos referidos pela trabalhadora na resposta à nota de culpa, foram os mesmos solicitados através de ofício de 26/09/03 e recebidos em 30/09/03. Os documentos em causa são o protocolo outorgado com o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas em 30/07/01 e os mapas de vencimentos dos trabalhadores da empresa desde Janeiro de 2002.
- 5 A trabalhadora é acusada de ter subscrito em 16/07/03 uma comunicação dirigida à gerência da empresa cujo teor é considerado grosseiro, injurioso e ofensivo.
- 6 Na referida comunicação, subscrita por 19 trabalhadores, referem estes a sua disposição de *“... através das iniciativas sindicais e jurídicas que venham a revelar-se necessárias,*

*refrearem uma atitude de inconsciente arbitrariedade e prepotência que tem vindo a desenhar-se na fábrica e que aparece associada à sistemática violação dos nossos direitos contratuais e legais”.*

Os subscritores acusam os gestores da empresa de serem os únicos responsáveis pela situação da empresa e de pagarem os salários com atraso e os subsídios de férias em prestações.

A comunicação termina com a indicação de que será enviada cópia da mesma à Inspeção-Geral do Trabalho.

- 7 A empresa considera que o teor da referida comunicação não tem o menor fundamento, não corresponde à verdade, é altamente difamatório e que pretende passar a ideia de que a gerência da empresa está a enganar os trabalhadores o que não corresponde à verdade dos factos (pontos 16.º e 19.º da nota de culpa).
  
- 8 Na resposta à nota de culpa a trabalhadora contrapõe, entre outros, os seguintes factos:
  - 1.8.1. A empresa não aplicava, como era devido, o CCTV para o sector e só com a intervenção do sindicato foi possível alterar essa situação, tendo sido acordado com os trabalhadores e o sindicato o pagamento das diferenças salariais em 36 prestações mensais;
  - 1.8.2. Desde há pelo menos um ano, a empresa paga os salários com atrasos que vão dos 4 aos 10 dias;
  - 1.8.3. Em 13/07/03 a gerência da empresa afixou um comunicado informando que o subsídio de férias seria pago em três prestações (Julho, Agosto e Setembro);
  - 1.8.4. Considera, portanto, que a empresa ao violar disposições legais e convencionais provocou a tomada de posição materializada no comunicado em questão cujo conteúdo, no entanto, não ofende o dever de respeito e lealdade à entidade patronal.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 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 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).
- 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.
- 4 Conforme resulta da nota de culpa, a acusação feita à arguida baseia-se num único facto: ter subscrito juntamente com outros colegas um documento considerado ofensivo pela gerência da empresa. A trabalhadora, pelo contrário, considera que o documento “... *se insere no direito fundamental à indignação e de resistência consagrado na Constituição da República Portuguesa...*” (ponto 12.º da resposta à nota de culpa) e que o teor do mesmo não viola o dever de respeito e lealdade para com a entidade patronal acrescentando que “... *nem tal resulta, sequer, indiciariamente dos termos usados se, devidamente inseridos na realidade vivida na Empresa.*” (ponto 14.º da resposta à nota de culpa).
- 5 Perante o teor do documento, é compreensível a reacção de desagrado da gerência da empresa que alega tratar-se de uma ofensa gratuita a quem tem vindo a dar o seu melhor na gestão da empresa (ponto 16.º da nota de culpa). No entanto, há que admitir que, no essencial, aquele documento é uma forma de reacção a uma situação de incumprimento por parte da empresa no que respeita ao pagamento de salários e subsídios, o que lhe retira pelo menos a carga de gratuitidade e falta de fundamento alegado pela gerência.
- Por outro lado, se a empresa considera que estamos perante um ilícito disciplinar, deverá procurar a sanção mais adequada utilizando critérios objectivos, isto é, tendo em conta as circunstâncias que levaram os trabalhadores a apresentar aquele documento e não apenas com base na subjectividade que neste tipo de situações é naturalmente realçada.
- Conforme refere o Acórdão do STJ de 12.01.90 (Rec n.º 2218), “na escolha da sanção disciplinar actua o princípio da proporcionalidade, função da gravidade do comportamento disciplinarmente censurável e da culpa do trabalhador, seu agente, só se justificando o recurso à sanção expulsiva ou rescisória, que o despedimento representa, quando se revelarem inadequadas para o caso as medidas conservatórias ou correctivas”.

- 6 No caso vertente, porém, atentas as circunstâncias, é duvidoso concluir que haja uma infração disciplinar tendo em conta o que dispõe o artigo 32.º da LCT sobre sanções abusivas. De facto a valoração do comportamento da trabalhadora no caso vertente pode reconduzir-se à constatação de que o acto de subscrever o documento em causa não excede o direito de reclamar contra as irregularidades existentes em matéria de condições de trabalho, neste caso respeitantes a aspectos salariais.
- 7 Nesta perspectiva entendemos que do processo instaurado pela ..., L.da, à trabalhadora grávida ... não resultam provados factos qualificáveis como infração disciplinar, pelo que não se pode considerar que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, isto é, que exista justa causa que fundamente a decisão de a despedir.

### **III - CONCLUSÕES**

- 1 Em face de todo o exposto, conclui-se que a empresa arguente não 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, pelo que o despedimento da trabalhadora arguida, a ocorrer, constituiria uma discriminação com base no sexo.
- 2 Deste modo a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2003**