

PARECER N.º 9/CITE/98

Assunto: Despedimento da trabalhadora puérpera ...

Parecer prévio 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 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, revisto pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro
Processo n.º 6/98

1. OBJECTO

1.1. A 24 de Março de 1998, a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego recebeu da ..., L.da, um ofício solicitando emissão de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera daquela entidade, ..., nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia dos autos do processo disciplinar instaurado à arguida a 8 de Janeiro de 1998.

1.2. A trabalhadora, que exerce funções de Trabalhadora de Limpeza, foi admitida pela empresa no dia 1 de Dezembro de 1997, com antiguidade reportada a 1 de Setembro de 1995, por força do disposto na Cláusula 17ª da Convenção Colectiva de Trabalho em vigor para o sector de prestação de serviços de limpeza, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 8, 1.ª Série, de 28 de Fevereiro de 1993, tendo sido transferida da empresa ... em situação de baixa médica.

1.3. O processo disciplinar refere-se a facto imputado à trabalhadora, reportado a 26 de Dezembro de 1997 e do qual a arguente teve conhecimento nesse mesmo dia.

1.4. A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e refere-se aos seguintes factos alegados:

- a) no dia 26 de Dezembro de 1997, pelas 12.00 horas, a arguida acompanhada de um indivíduo não identificado, dirigiu-se ao escritório da arguente, sito na Rua ..., a fim de reclamar o subsídio de Natal;
- b) calmamente foi explicado à arguida que, tendo sido transferida no dia 1 de Dezembro em situação de baixa médica, a arguente não dispunha de elementos suficientes para processar o referido subsídio;
- c) contudo, a arguida agiu violentamente proferindo os impropérios seguintes: "Esta empresa é uma merda, são todos uma cambada de incompetentes e ou me resolvem o assunto ou vai ser o caralho.";
- d) a arguida e o seu acompanhante abandonaram as instalações, pouco tempo depois, tendo a mesma ameaçado: "A gente já volta e depois é que vão ser elas.";
- e) regressaram cerca das 12.45 horas, acompanhados de quatro indivíduos e enquanto estes, instigados pela arguida, "manietavam o Director da Delegação e socavam o Chefe de Operações" a trabalhadora afirmava para a funcionária ...: "Vais ver o que te vai acontecer sua puta, sua vaca. Anda uma pessoa a trabalhar para estas putas não pagarem.";
- f) quando saíram, agrediram a funcionária ... e espalharam pelo chão todos os papéis e utensílios que se encontravam em cima da secretária;
- g) a arguida não tentou, de qualquer forma, apaziguar os ânimos ou evitar as agressões físicas mantendo sempre, pelo contrário, uma atitude instigadora.

1.5. Segundo a nota de culpa, a entidade empregadora pretende despedir a trabalhadora com base em comportamento "grave e culposo e pela sua gravidade e consequências, torna prática e imediatamente impossível a subsistência das relações laborais", enquadrando-se no disposto no n.º 1 e n.º 2 alíneas b), c), i) e j) do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constituindo justa causa de despedimento;

1.6. Foi comunicado à trabalhadora arguida, mediante carta junta à nota de culpa, que ficaria suspensa do trabalho, sem perda do direito à retribuição, até à conclusão do processo disciplinar;

1.7. Em resposta à nota de culpa e, relativamente ao facto de que vem acusada a trabalhadora alegou que:

- a) é falso que se tenha deslocado ao escritório da arguente no dia 26 de Dezembro de 1997;
- b) é falso e absurdo o constante em nos pontos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º e 17.º da nota de culpa;
- c) esteve com baixa desde 27 de Setembro de 1997 por se encontrar grávida, concluindo os 9 meses de gravidez no dia 29 de Dezembro de 1997;
- d) do ponto de vista clínico a sua gravidez foi considerada de risco;

- e) requer o arquivo do processo sem quaisquer consequências.
- 1.8. Não foram requeridas quaisquer diligências probatórias.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A matéria constante na nota de culpa, a ser devidamente provada, levaria, eventualmente, à aplicação de uma sanção disciplinar;

2.2. A entidade patronal não ilidiu, de forma alguma, a presunção legal contida no artigo 18-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, uma vez que no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas (como no caso apreciado) e lactantes é necessário provar que o despedimento tem justa causa e que não é motivado directa ou indirectamente por aquelas circunstâncias;

2.3. Dado que a arguida é uma trabalhadora puérpera e a entidade patronal não demonstrou que o despedimento nada tivesse a ver com essa situação, não há evidência de que o despedimento não constitua uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violando o preceituado no artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, que dispõe: "O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar."

3. CONCLUSÕES

3.1. Não se provaram os factos constantes na nota de culpa do processo disciplinar movido contra a trabalhadora arguida - ...;

3.2. A CITE não dispõe de elementos que lhe permitam considerar este despedimento como não discriminatório não constando do processo dados que lhe permitam sequer emitir parecer favorável;

3.3. O objectivo de garantir a eficácia do princípio do contraditório à luz do prazo legal de 30 dias, fixado pelo artigo 18.º-A n.º 3 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e não havendo garantias de que a trabalhadora não seria prejudicada nos seus direitos de defesa, por eventual junção ao processo de novos elementos por parte da entidade patronal, sem a certeza de que a mesma trabalhadora deles pudesse ter conhecimento e a eles pudesse reagir em tempo útil, não permite à CITE promover diligências complementares junto da empresa;

3.4. Por outro lado, a provar-se o comportamento descrito na nota de culpa e sendo, eventualmente, passível de sanção disciplinar, afigura-se que existiria um leque de sanções menos graves a considerar do que o despedimento com justa causa, pelo que nos termos do artigo 27.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, se entende que essa deveria ser a opção da empresa;

3.5. Em face do exposto, afigura-se que o despedimento não se pode considerar como não discriminatório, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE, EM 6 DE ABRIL DE 1998