

PARECER N.º 17/CITE/2004

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, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho
Processo n.º 14/2004

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.03.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pela empresa ... S.A., nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora, integrando os seguintes documentos:
 - Participação da directora comercial da ..., de 12/02/04;
 - Reclamação apresentada por uma cliente;
 - Talão de controlo de qualidade n.º 1460 relativa à reclamação;
 - Adenda à participação de 12/02/04;
 - Dois autos de declarações;
 - Nota de culpa e carta da empresa comunicando à trabalhadora a intenção de despedimento;
 - Aviso de recepção e respectivo talão de aceitação dos CTT.
- 1.3. Não consta do processo a resposta da trabalhadora à nota de culpa. No entanto, o aviso de recepção acima mencionado encontra-se datado e rubricado.
Na carta em que solicita a emissão de parecer prévio, dirigida à delegação do IDICT de ..., a empresa refere o seguinte: *“A trabalhadora não apresentou defesa. A trabalhadora apresentou em 04/03/2004 declaração de entrada em 29/02/2004 no Hospital ... por motivo de aproximação de parto”*.
- 1.4. A nota de culpa enviada à arguida contém, em resumo, os seguintes factos:

- 1.4.1. A arguida é responsável da loja da ... no centro comercial ..., em Lisboa;
- 1.4.2. Em 07/02/04, uma cliente apresentou uma reclamação relativa a um pólo que comprara nessa loja, o qual debotara com a lavagem;
- 1.4.3. A arguida decidiu não trocar a peça em questão;
- 1.4.4. Face a essa recusa, a cliente enviou à empresa, em 11/02/04, um *e.mail* solicitando uma resposta técnica, por escrito, sobre o motivo da não aceitação da reclamação;
- 1.4.5. A arguida não remeteu ao sector de controlo de qualidade da empresa, em ..., o talão de controlo de qualidade respeitante àquela reclamação;
- 1.4.6. Ao ser questionada pela directora comercial sobre o assunto, respondeu que as instruções para não trocar a peça tinham sido dadas por alguém da sede;
- 1.4.7. Mais tarde, porém, reconheceu que tinha sido ela, arguida, quem decidira não trocar a peça;
- 1.4.8. O talão de controlo de qualidade foi remetido à sede da empresa, por fax, em 12/02/04, e contém a expressão manuscrita “*não trocamos*”;
- 1.4.9. Em 26/02/04, a directora comercial deslocou-se à loja da ... no centro comercial ..., em Lisboa, para averiguar da autoria da referida expressão manuscrita;
- 1.4.10. Tendo solicitado à arguida o talão de controlo de qualidade que continha aquela expressão, respondeu a mesma arguida que a tinha destruído.
- 1.5. Conclui-se, deste modo, na nota de culpa, que a arguida cometeu várias faltas muito graves dado que,
 - 1.5.1. Não resolveu prontamente perante a cliente o problema de qualidade da responsabilidade da empresa, o que é susceptível de depreciar o conceito de que esta goza e que é essencial;

- 1.5.2.** Desobedeceu a ordem expressa no sentido de serem acolhidas, tratadas e decididas as reclamações apresentadas pelos clientes em matéria de qualidade;
- 1.5.3.** Procurou alijar responsabilidades através da prestação de falsas informações sobre o ocorrido e sonegou provas, o que revela falta de lealdade para com a entidade patronal e companheiras de trabalho.

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.** Importa, pois, analisar se o despedimento da trabalhadora ... 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, ou se, pelo contrário, a ... praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.4.** Atendendo a que não consta do processo disciplinar a resposta à nota de culpa, qualquer conclusão sobre os actos ou omissões praticados pela arguida, bem como sobre o grau de culpabilidade da mesma, será exclusivamente baseada nos elementos de prova apresentados pela empresa. Tendo em conta que o ónus de provar que existe justa causa cabe ao empregador, resta saber se a prova feita no processo disciplinar é suficientemente sólida para permitir concluir que a conduta da trabalhadora constitui justa causa de despedimento.
- 2.5.** No ponto 3 da nota de culpa refere-se que *“As normas da empresa, vão no sentido de trocar sempre e sem qualquer reserva as peças apresentadas pelos clientes com problemas de qualidade, nomeadamente as que debotam”*.

Não se põe em causa que tais normas possam eventualmente existir na empresa. A questão relevante nesta matéria é que não resulta do processo disciplinar uma clara demonstração da existência dessas normas e dos meios utilizados para que essas normas sejam, não só conhecidas dos destinatários, como inequívocas em termos de aplicação prática.

Na situação que originou o processo disciplinar, não se afigura cabalmente demonstrado que, no caso da reclamação apresentada pela cliente, existissem normas ou instruções claras no sentido de adoptar um determinado procedimento. Em consequência, entendemos que, mesmo que se considere provado que foi a arguida quem decidiu não proceder à troca da peça de vestuário, objecto da reclamação apresentada pela cliente, suscita alguma dúvida a imputação à arguida de um acto de desobediência a ordem expressa, conforme consta do ponto 31.º da nota de culpa.

No entanto, trata-se de um aspecto decisivo neste processo uma vez que, estando na origem de todo o problema a reclamação apresentada por uma cliente, a aplicação das referidas *normas da empresa* teria evitado a sequência de actos e omissões que a empresa considera ilícito disciplinar.

Por outro lado, reportando-nos às observações feitas no ponto anterior, e tendo em consideração o disposto n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, parece-nos que o comportamento da arguida não surge no processo disciplinar devidamente enquadrada no designado *quadro de gestão da empresa*, isto é, não resulta devidamente salientado que a conduta da trabalhadora poderia e deveria ter sido diferente face aos procedimentos e às normas de funcionamento da empresa, não se explicitando, designadamente, quais os prejuízos em concreto sofridos pelo empregador.

- 2.6. Apesar da censura que a conduta da trabalhadora em alguns aspectos pode merecer, a aplicação da sanção de despedimento, no caso vertente, não nos parece suficientemente fundamentada, quer no que respeita à gravidade da infracção, quer quanto à culpabilidade da arguida, elementos aferidores da correcta aplicação do princípio da proporcionalidade (artigo 367.º do Código do Trabalho).
- 2.7. Mais relevante, porém, é a questão que se coloca relativamente à observância do princípio do contraditório, isto é, a de saber se o direito de defesa da arguida foi devidamente acautelado.

Com efeito, a empresa enviou, em 02/03/04, à arguida a nota de culpa. Nessa data poderia não ter conhecimento da eventual impossibilidade de a mesma responder.

Porém, em 23/03/04, data em que solicitou o parecer prévio (o qual remeteu para a delegação do IDICT de ...), a empresa tinha conhecimento de que a arguida dera entrada no Hospital ..., em 29/02/04. por *motivo de aproximação de parto*.

- 2.8.** O facto de o aviso de recepção dos CTT, comprovativo do envio da nota de culpa, se encontrar assinado no local reservado ao destinatário, apenas permite admitir que a arguida, ou alguém do seu agregado familiar, terá recebido a referida nota de culpa.

Questão diferente e decisiva na situação presente é a de saber se a arguida estaria em condições de produzir a sua defesa. A condição física e psíquica da arguida a partir do dia 29/02/04, incluindo os 10 dias úteis para consultar o processo (artigo 413.º do Código do Trabalho), não é conhecida.

Por outro lado, não consta do processo qualquer relato ou comprovação de que a empresa tenha procedido a alguma diligência no sentido de verificar se, nas circunstâncias em que se encontrava, seria possível à arguida apresentar a sua defesa para, em caso de impossibilidade de o fazer, abrir novo prazo para resposta à nota de culpa.

- 2.9.** Face ao que acima se expôs, deveremos concluir que houve no caso vertente ofensa do princípio do contraditório, o que porá em causa a eventual decisão de proceder ao despedimento da arguida, conforme decorre do disposto no artigo 430.º, n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Na sequência de todo exposto, conclui-se que a ... não ilidiu a presunção prevista no artigo 24.º, n.º 2, da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, uma vez que não resulta do processo disciplinar instaurado à arguida que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.

- 3.2.** Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituirá uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004**