

## **PARECER N.º 27/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 aprova o Código do Trabalho  
Processo n.º 24/2004

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 12.05.04, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., apresentado pelo ..., 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, não estando o mesmo organizado e numerado de forma sequencial.
  - Relatório e proposta do instrutor do processo;
  - 8 autos de declarações;
  - Resposta da trabalhadora à nota de culpa;
  - Nota de culpa e carta de remessa da mesma à trabalhadora;
  - Carta da empresa, de 07/08/2000, comunicando à trabalhadora a aplicação da sanção disciplinar de suspensão com perda da retribuição pelo período de três dias.
- 1.3.** A nota de culpa enviada à arguida contém os factos alegados pela empresa para conduzir ao despedimento:
- 1.4.** A arguida é trabalhadora do ..., desde 01/09/97, onde desempenha as funções de secretária de direcção;

- 1.5. Na sua defesa, a arguida contesta a acusação que lhe é feita, reconhecendo apenas que tocou numa mala que se encontrava na casa de banho, com a intenção de a fechar uma vez que a mesma estava aberta.
- 1.6. Porém, esta versão dos factos é contrariada pelos depoimentos das colegas ouvidas em auto de declarações.
- 1.7. Por último, importa salientar que o administrador da ..., ..., esclareceu que apenas pode confirmar que a arguida saía normalmente para almoçar entre as 13 horas e as 13.10 horas, embora “...admita que era a prática, porque normalmente o declarante sai às 13.00 horas para almoçar e a ... só saía, normalmente, após essa hora”.
- 1.8. Verifica-se ainda que a empresa não deu cumprimento à prova requerida pela trabalhadora na alínea A) da parte final da nota de culpa, sobre o registo do sistema “login”, n.º informático ou sistema de registo de portaria.

## **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,

o ... praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

- 2.4. A questão decisiva neste processo diz respeito à existência ou não de uma tentativa de furto alegadamente praticada pela arguida.
- 2.5. O comportamento da arguida é susceptível de levantar algumas dúvidas quanto à sua conduta. No entanto, da instrução sumária do processo não resulta que a trabalhadora tenha furtado, quando a acusação formulada na nota de culpa é de furto.
- 2.6. De facto, a arguida reconhece que tocou na mala da colega ..., embora refira que o fez apenas para a fechar e que não mexeu no porta-moedas que se encontrava dentro da mesma, provando-se que não faltava dinheiro.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1. Compulsados os autos da acção disciplinar enviados a esta Comissão, não se vislumbra que tenha ocorrido uma prova concreta e objectiva, exigível face à acusação formulada, que permita verificar a existência da justa causa de despedimento invocada e portanto dos pressupostos em que assenta o princípio do ónus da prova.
- 3.2. Conclui-se, assim, que o ... não ilidiu a presunção legal consagrada no 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, não podendo considerar-se que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar aqui analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que a CITE não é favorável ao despedimento da referida trabalhadora.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE JUNHO DE 2004 COM O VOTO CONTRA DA CIP QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

**“A CIP CONSIDERA QUE O PRESENTE CASO NÃO INDICIA QUALQUER SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO SEXO NEM RELACIONADA COM O ESTADO**

**DE GRAVIDEZ DA TRABALHADORA, PELO QUE VOTA CONTRA O PARECER,  
CONSTANTE NO PROCESSO N.º 24/2004”**