

PARECER N.º 11/CITE/2000

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio
Processo n.º 8/2000

I – OBJECTO

1.1. A CITE recebeu da ..., L.da, em 25 de Fevereiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida naquela entidade, ..., nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, e do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio.

Em anexo ao pedido, junta a entidade empregadora, cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida. Assim:

1.2. Do processo disciplinar, consta o seguinte:

1.2.1. Em 6 de Outubro de 1999, a entidade empregadora entregou, por mão própria, à trabalhadora arguida, uma carta comunicando que lhe iria ser instaurado processo disciplinar, que lhe iria ser enviada Nota de Culpa e que, a partir daquela data, se encontrava suspensa, sem perda de retribuição, pelo que não deveria comparecer ao trabalho.

1.2.2. Em 16 de Novembro de 1999, foram ouvidos cinco declarantes, arrolados pela entidade empregadora, de cujos depoimentos se retira, em resumo, o seguinte:

1.2.2.1. Que a trabalhadora arguida causava mau ambiente de trabalho por ser intriguista e conflituosa;

1.2.2.2. Que apelidava os patrões de mulherengos, vigaristas e desonestos;

1.2.2.3. Que abandonava frequentemente a loja onde prestava actividade, algumas das vezes solicitando a colegas que a substituíssem, bem como era vista de forma habitual com o seu namorado dentro do estabelecimento, na altura em que procedia ao fecho da loja.

1.2.3. Em 6 de Janeiro de 2000, a entidade empregadora enviou Nota de Culpa à trabalhadora, da qual constam, em resumo, as acusações seguintes:

1.2.3.1. A trabalhadora demonstrou, de forma continuada e reiterada, desrespeito grave pelo cumprimento das obrigações a que está sujeita em virtude do contrato de trabalho;

1.2.3.2. A trabalhadora abandonava frequentemente o seu local de trabalho deixando-o sem ninguém, apenas solicitando a colegas que se encontravam a trabalhar na loja ao lado que olhassem pela sua;

1.2.3.3. Apurou a entidade empregadora, no âmbito do processo de averiguações, que a trabalhadora, desde Agosto de 1999, tem vindo a violar os deveres de respeitar e tratar com urbanidade

e lealdade a entidade patronal, designadamente afirmando perante clientes que os patrões seriam vigaristas, desonestos e mulherengos, bem como comentando aspectos da vida privada dos mesmos com expressões que poriam em causa o seu bom nome, imagem e reputação;

1.2.3.4. Os comportamentos da trabalhadora “revelam um total desrespeito pela obrigação de respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, bem como demonstram um desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe está confiado”, tornando imediata e praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho

1.2.3.5. A entidade empregadora termina a Nota de Culpa, concluindo que ... “violou a trabalhadora arguida o disposto no art.º 9.º n.º 2, alíneas c), d) e i) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27-2, e ainda, o disposto nas alíneas a) e b) do art.º 20.º do Dec.-Lei n.º 49 408, pelo que é intenção desta firma proceder ao seu despedimento, caso se provem os factos de que vem acusada”.

1.2.4. Em resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora alega, em resumo, o seguinte:

1.2.4.1. Que a Nota de Culpa apresentada pela entidade empregadora não passa de uma manobra habilidosa para a despedir, motivada pelo facto de ter comunicado, em Agosto de 1999, que se encontrava grávida e que iria casar em Setembro do mesmo ano, o que veio a suceder no dia 5 do referido mês;

1.2.4.2. Que gozou os 11 dias de licença que a lei lhe confere por ter contraído matrimónio, bem como oito dias de férias a que tinha direito, tendo que regressar ao trabalho no dia 24 de Setembro de 1999;

1.2.4.3. Que no dia 23 de Setembro a sua superior hierárquica lhe telefonou ordenando que se apresentasse na sede da entidade empregadora e não comparecesse no seu local de trabalho;

1.2.4.4. Que no dia em que se apresentou na sede da entidade empregadora, a sua superior hierárquica lhe comunicou que se encontrava suspensa a partir daquele momento, uma vez que teria “andado a falar mal do Dr. ...”;

1.2.4.5. Que não conformada com a suspensão que lhe tinha sido imposta, se apresentou no seu local de trabalho habitual, tendo sido informada por uma colega que, para além de não se encontrar no mapa das escalas de serviço, tinha ordens para não a deixar trabalhar;

1.2.4.6. Que, na mesma altura, uma outra sua colega telefonou para a superior hierárquica que, uma vez mais, informou a arguida sobre a sua suspensão, ao que a trabalhadora

respondeu pretender que a ordem lhe fosse dada por escrito;

- 1.2.4.7.** Que foi entregue à arguida uma comunicação no sentido de a informar que se encontrava suspensa a partir de 25 de Setembro e outra comunicação, datada de 6 de Outubro, informando que se encontrava suspensa sem perda de retribuição;
 - 1.2.4.8.** A trabalhadora refere ainda que impugna todos os factos constantes da Nota de Culpa, quer pela falsidade das acusações, quer pelas imprecisões que contém.
 - 1.2.4.9.** A trabalhadora refere que a entidade empregadora não fez qualquer tipo de prova, “não refere por quais colegas de trabalho é que a arguida espalhou os referidos factos, nem a que clientes o disse, em que dia, circunstância, etc., pelo que, tratando-se de acusações de carácter geral e abstracto, a arguida não pode delas defender-se, prejudicando o seu direito de defesa, eivando de nulidade insuprível do processo disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 10.º e alínea a) do n.º 3 do artigo 12.º do Dec.-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro, uma vez que não permite à arguida alcançar com rigor as acusações que lhe são imputadas e, conseqüentemente, delas se defender.
 - 1.2.4.10.** A trabalhadora alega ainda a “não descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, isto é, a falta de referência às circunstâncias de tempo modo e lugar, e forma clara e correcta, conduzem inevitavelmente à nulidade do processo disciplinar em que deixa tolhido o direito de defesa que à trabalhadora está legalmente consagrada”.
 - 1.2.4.11.** A arguida alega ter sido suspensa preventivamente antes de ser notificada da Nota de Culpa, violando a entidade empregadora o disposto no n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64.º-A/89, de 27 de Fevereiro, pelo que cometeu uma ilegalidade passível de aplicação de multa nos termos do artigo 60.º n.º 1 c).
 - 1.2.4.12.** A Resposta à Nota de Culpa conclui pela afirmação de que a sanção proposta seria inadequada e desproporcionada, informa que a arguida só tem no registo disciplinar uma repreensão e se considera uma trabalhadora competente, esforçada, cumpridora, zelosa e honesta, requerendo o arquivamento do processo e solicitando a audição de seis testemunhas.
- 1.2.5.** Do depoimento das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, em 10 de Fevereiro de 2000, retira-se, em resumo, o seguinte:
- 1.2.5.1.** Que a trabalhadora se apresentou no seu local de trabalho, num Sábado do mês de Setembro, não lhe tendo sido permitido iniciar a sua actividade;

- 1.2.5.2. Que, posteriormente, recebeu uma comunicação por escrito informando-a de que se encontrava suspensa;
- 1.2.5.3. Que a arguida tem afirmado que, embora a superior hierárquica refira que a suspensão se deve ao facto de a trabalhadora “andar a falar mal do Sr. ... e do Dr. ...”, o verdadeiro motivo é o facto de se encontrar grávida.
- 1.2.6. Duas das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida não foram ouvidas por não terem comparecido, no local e hora marcados para a inquirição, tendo das mesmas prescindido a mandatária da arguida.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2. Relativamente à questão *sub judice*, cumpre enquadrar juridicamente os factos com o objectivo de verificar se se justifica o despedimento pretendido pela entidade empregadora. Assim:
 - 2.1. É de salientar que, em Agosto de 1999, a trabalhadora após ter informado a entidade patronal de que se encontrava grávida e de que se iria casar no dia 5 de Setembro do mesmo ano, recebeu verbalmente, em 25 de Setembro, um telefonema da empresa comunicando-lhe que estava suspensa pelo que não deveria comparecer no seu local de trabalho.
 - 2.2. Somente, em 6 de Outubro de 1999, recebeu uma carta da empresa comunicando que se encontrava suspensa, sem perda de retribuição e informando que lhe seria enviada, “nos próximos dias” a Nota de Culpa que, curiosamente é datada de 6 de Janeiro de 2000, cerca de três meses depois.
 - 2.3. Nos termos do artigo 10.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, a entidade empregadora deve juntar nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que são imputáveis à trabalhadora, ou seja “importa, nomeadamente, que a nota de culpa, contenha a descrição fundamentada das circunstâncias de modo, tempo e lugar dos factos ou comportamentos imputados ao arguido, sendo de todo irrelevante qualquer tipo de acusação meramente abstracta ou genérica”¹.

Ora, no caso em apreço, quer a entidade patronal, quer os depoimentos das testemunhas apresentados por esta, ao não fazerem corresponder os comportamentos da trabalhadora arguida, descritos na Nota de Culpa, com o tempo em que ocorreram, tornam inconsistente a acusação que lhe é imputada por não terem descrito circunstanciadamente tais factos.
 - 2.4. Por outro lado, acresce que a suspensão da arguida não foi antecipada pela comunicação da Nota de Culpa, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de

¹ In “Contrato de Trabalho – Notas Práticas”, 15.ª edição, Set./1998, anotação de Abílio Neto ao artigo 10.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27-2, pág. 838.

Fevereiro, o que é passível de aplicação de multa, nos termos do artigo 60.º n.º 2 do referido diploma legal.

- 2.5. De salientar que tendo a trabalhadora requerido, na resposta à Nota de Culpa, a junção ao processo da sua Ficha de Registo Pessoal, o que a entidade patronal não fez, para além de poder gerar a nulidade do processo disciplinar (Cfr. artigo 12.º n.º 3 b) do Dec.-Lei n.º 64.º-A/89, de 27 de Fevereiro), não permite à CITE avaliar, por preterição de uma formalidade de prova requerida pela trabalhadora, desde quando se mantém a relação laboral entre a empresa e a arguida.
- 2.6. Ora considerando que o artigo 24.º, n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, ao dispor que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa, confere a estas trabalhadoras uma especial protecção derivada do princípio constitucional que consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes (Cfr. artigo 68.º n.º 2 CRP) e tendo em conta que tal presunção não se encontra ilidida pela empresa, a trabalhadora não deve ser despedida.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao que antecede, o despedimento da trabalhadora arguida não se pode considerar como não discriminatório pelo que o parecer da CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE REALIZADA EM 2 DE MARÇO DE 2000