

## PARECER N.º 18/CITE/2002

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida Sra D. ..., nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo 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 23/2002

### I - OBJECTO

**1** - A Firma ..., Lda, enviou à CITE, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida Sra D. ... , trabalhadora da área administrativa, que deu entrada nestes Serviços no dia 22 de Maio, acompanhado de cópia do respectivo processo disciplinar.

#### **1.1** - Do processo constam cópias:

- 1 da carta da empresa, de 16 de Maio de 2002, dirigida à CITE, solicitando a emissão do parecer (com base no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/95 actualmente revogado e substituído pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000);
- da carta, sem data, da trabalhadora, dirigida à empresa solicitando o gozo dos 11 dias úteis de férias não gozadas do ano anterior *"(...) por não ter sido autorizado o gozo completo dos 21 dias úteis (...), a partir do dia 28 de Março (...)"*;
- 2 da nota de culpa e termo de notificação de 27 de Março, não assinada pela trabalhadora, onde se menciona que esta se recusou a assinar e a receber o documento, perante 3 colegas ali referidos/as mas não ouvidos/as;
- 3 da carta da empresa de 1 de Abril, registada em 2 deste mês sem prova da data da recepção pela trabalhadora, onde a entidade patronal começa *"(...) por repudiar que alguma vez tivesse recusado o gozo do período total das férias relativas ao ano de 2001 (...) o que não ocorreu por errada informação dos nossos serviços de contabilidade (...) Todavia, de forma alguma ficará privada do seu gozo bem como do recebimento do respectivo subsídio (...)"*.
- 4 da carta da trabalhadora de 3 de Abril, registada em 3 deste mês, sem prova da recepção pela entidade patronal, comunicando à empresa que na sequência de acordo se encontra *"(...) a gozar as férias que deveria ter gozado até 31 (trinta e um) de Março (...) com regresso ao serviço no dia 15 do mês de Abril."*
- 5 da ficha de cadastro individual da trabalhadora;
- 6 da carta da empresa de 19 de Abril registada nesta data e recepção pela trabalhadora em 23 deste mês acompanhada da nota da nota de culpa de 18 de Abril;
- 7 da resposta à nota de culpa de 29 de Abril;
- 8 do cheque emitido a favor da trabalhadora em 28 de Março no montante de 193.30 euros e cêntimos;
- 9 do cheque emitido a favor da trabalhadora em 28 de Março no montante de 69 cêntimos;
- 10 do recibo de remuneração referente a subsídio de férias no montante de 223.46 euros

emitido em 31 de Março;

11 do talão de recepção pela entidade patronal da resposta à nota de culpa, em 29 de Abril;

12 do relatório.

**1.2** - A acusação, designada por "nota de culpa adicional", promovendo o despedimento da trabalhadora, reporta-se, em resumo, aos seguintes factos:

**1.2.1-** *"(...) No fim do seu período de trabalho do dia 27 de Março, a arguida solicitou, através de documento escrito que entregou por mão própria, o gozo de um período de 11 dias de férias, com início no dia seguinte (...) Ao que lhe foi respondido, que no dia seguinte, dia do pagamento do vencimento de Março, a Empresa lhe transmitiria a sua decisão."*;

**1.2.2-** *"Certo é que nesse dia 28 de Março, e não obstante não saber qual seria a resposta da sua entidade patronal, a arguida apenas compareceu ao trabalho a meio do período da manhã e apenas para receber o seu vencimento (...) No entanto, como os recibos ainda não estavam disponíveis, afirmou que regressaria à tarde (...) Porém, não só não compareceu nas instalações da Empresa, como tão pouco curou de saber se o gozo das férias havia sido autorizado, só tendo comparecido no período da tarde do dia útil imediatamente seguinte, isto é, no dia 1 de Abril, e apenas com o fito de receber o vencimento do mês de Março. (...) foi informada pela... que não podia iniciar o gozo do seu período de férias na data pretendida, em virtude da sua colega Susana se encontrar de baixa, pelo que deveria retomar de imediato a prestação de trabalho"*;

**1.2.3-** *"(...) Para que não se suscitassem dúvidas ou mal entendidos, pretendeu a arguente que a arguida assinasse uma comunicação com o conteúdo, sentido e alcance do vertido no numero anterior, todavia, e como os outros seus colegas que se encontravam no local podem confirmar, a arguida recusou-se a subscrevê-la (...) Em face disso, a arguente remeteu-lha através de carta registada com aviso de recepção, para a morada constante da ficha que a própria arguida preencheu, que foi devolvida com a indicação de «desconhecido»."*

**1.2.4-** *"(...) Contudo, o certo é que a arguida não compareceu no dia 2 de Abril, nem em nenhum dos dias subsequentes, apenas tendo retomado a prestação de trabalho no dia 15 de Abril, pelo que se acha ininterruptamente em situação de ausência ao serviço sem motivo justificado desde o dia 28 de Março, inclusive (...) Ausências essas que totalizam, à presente data, onze dias seguidos de faltas injustificadas ao trabalho(...)."*;

**1.2.5-** *"(...) A Empresa só possui 3 empregadas no sector administrativo e uma delas estava de baixa, pelo que o comportamento da arguida afectou o normal funcionamento dos*

*serviços, por ter impossibilitado uma correcta organização do trabalho.”;*

**1.2.6-** *“(…) Acresce que a sua atitude, além de constituir patente afronta à sua entidade patronal, dado que lhe havia sido transmitido que não poderia iniciar o gozo do período de férias na data por si pretendida, representa manifesto desprezo e objectivo desrespeito pelas ordens emanadas pela mesma.”;*

**1.2.7-** *“(…) Com tal conduta, consciente, culposa e suficientemente indiciada, incorreu a arguida na prática de infracção disciplinar particularmente grave, traduzida na violação dos mais elementares deveres decorrentes do contrato de trabalho, contidos no âmbito genérico do disposto na al. g) do n.º 1, do Art.º 20.º do Decreto-Lei 49408, de 24/11/69, e, em concreto, na violação dos deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e de obedecer a entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, estabelecidos nas als. b) e c), do indicado preceito legal (…).”;*

**1.2.8-** *“A infracção imputada à arguida pela sua gravidade e consequências, é, a ser provada, passível de constituir justa causa de despedimento, dado que, por afectar irremediavelmente o princípio da boa fé recíproca, inerentes ao dever de lealdade, que sustenta e norteia o vínculo laboral, torna prática e imediatamente impossível a sua manutenção e subsistência.”;*

**1.2.9-** *“Assim, por estar indiciariamente preenchido o condicionalismo previsto no n.º 1 e na al. a), do n.º 2, do Art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64 A/89, de 27/2, foi já formalmente manifestada, para efeitos do disposto no n.º 1, do Art.º 10.º, do Decreto-Lei n.º 64 A/89, de 27/2, a intenção de proceder ao despedimento da arguida, caso venham a ser provados os factos que lhe foram imputados e constantes da presente acusação.”*

**1.3** - Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora, afirmando-se vítima e lesada pelos actos da entidade patronal, vem dizer o seguinte:

**1.3.1-** *“(…) sentiu-se lesada durante meses nos seus direitos, por a Entidade Patronal, em Julho de 2001, lhe comunicar que não teria direito ao gozo de 22 (vinte e dois) dias de férias em virtude da sua passagem à categoria de trabalhadora efectiva, a partir do mês de Abril. Por essa razão, só quando completasse um ano de efectividade, (…) a partir do mês de Abril de 2002 é que teria direito ao gozo, de facto, dos 22 (vinte e dois) dias úteis previstos por lei.”;*

**1.3.2-** *“(…) Quando a Empresa de Contabilidade ... emitiu em Julho de 2001 o recibo referente ao subsídio de férias (…) no valor correspondente a 22 (vinte e dois) dias úteis, a trabalhadora em questão, de boa fé, baseada na informação recebida, dirigiu-se à Entidade Patronal solicitando esclarecimento sobre o valor recebido. A*

*Entidade Patronal (...) exigiu que a mesma devolvesse metade do valor do subsídio recebido, (38.000\$00 aprox.) com rectificação no recibo”;*

- 1.3.3-** *“Esse valor foi devolvido e a Empresa de Contabilidade ... desconhecendo a intenção da Entidade Patronal da trabalhadora, rectificou o recibo mas, a partir daí, foi lançando nos recibos subsequentes, até Dezembro de 2001, os 11 (onze) dias não gozados que por direito pertenciam à trabalhadora. (anexa-se fotocópia do recibo comprovativo) (...) Desde Janeiro de 2002 e, pela opção da Entidade Patronal de mudar de Empresa de Contabilidade, (... para ...) os 11 (onze) dias úteis que até Dezembro anterior constavam dos recibos emitidos, deixaram de constar. Foram apagados simplesmente.”;*
- 1.3.4-** *“Durante os três primeiros meses do ano 2002 - Janeiro, Fevereiro e Março, a Entidade Patronal deveria ter proposto à trabalhadora o gozo das férias ou um acordo com remuneração, por conveniência de serviço (...) No dia 25 de Março, e por uma nova situação (...) descontos nas férias da trabalhadora dos dias em que a Empresa vai fechar (duas primeiras semanas de Agosto) período em que a trabalhadora possivelmente estaria de licença de maternidade e devido à insistência da E. P. sobre a legalidade da questão, a trabalhadora procurou esclarecimento junto da Inspeção de Trabalho de Santarém. Nessa consulta (...) ficou sabendo que não seria possível descontos naquela situação e ficou ainda sabendo que em relação ao ano 2001 tinha direito aos 22 (vinte e dois) dias de férias e não 11 (onze) dias úteis, e que o prazo limite, do início do gozo, seria até 31 (trinta e um) de Março, sob o risco as perder.”;*
- 1.3.5-** *“(...) viu-se obrigada, em 27 de Março, a solicitar o direito ao gozo de férias, cujo prazo seria até 31 de Março. (...) No dia 28 de Março (...) a E. P. não alegou necessidade de suspensão de férias, por conveniência de serviço. No dia 1 de Abril, período da manhã, a trabalhadora regressa de novo à Empresa onde é mandada regressar no período da tarde, por alegada rectificação dos recibos que não estavam em conformidade”;*
- 1.3.6-** *“É pois nessa tarde que à trabalhadora foram apresentados dois recibos, sendo um de vencimento onde constam três dias e meio de faltas injustificadas e sem direito a remuneração que, pela informação da E. P. se referem aos dias, 28 de Março, (início das minhas férias do ano anterior) e os dias de consultas médicas para controlo do seu estado de gravidez”;*
- 1.3.7-** *“É também nessa tarde que foi apresentada à trabalhadora, uma carta elaborada pela E. P. onde a mesma é coagida a assinar frente às testemunhas, acusando-se de não ter gozado as férias porque não as quis e também porque nunca as reclamou (...)”;*

**1.3.8-** A trabalhadora termina a resposta à nota de culpa tecendo algumas considerações sobre a actuação da entidade patronal que, no entanto, não interessam nesta sede serem reproduzidas ou comentadas, por extravasarem o âmbito de actuação destes Serviços.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece no n.º 1 do artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que: "O trabalhador deve:

- b) *Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;*
- c) *Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e Garantias: ...*
- g) *Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.(S.N.)".*

**2.1** - O artigo 21.º (*Garantias do trabalhador*) estabelece o princípio de que "É proibido à entidade patronal:

- a) *Opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício; (...)"*.

**2.1.1-** Este Decreto-Lei dispõe no n.º 2 do artigo 27.º sob a epígrafe (*Sanções disciplinares*) que: "(...) a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor (...)", ou seja, no caso de pena de demissão, que é a mais grave, deve ser aplicada em último lugar, após esgotadas as outras penas e ainda só no caso de estar verdadeira e irremediavelmente comprometida a relação laboral pelo elevado grau de culpabilidade do comportamento do/a trabalhador/a arguido/a, conforme jurisprudência e doutrina assente.

**2.2** - O Decreto-Lei n.º 874/76, de 13 de Novembro, que define o regime jurídico das férias, feriados e faltas, estabelece no artigo 23.º sob a epígrafe "*Tipos de faltas*", no n.º 2, os casos de faltas justificadas, e na alínea e) considera ainda como justificadas "As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar (S.N.)".

O n.º 1 do artigo 7.º (*Cumulação de férias*) estabelece o princípio de que "As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos" e possibilita o n.º 2 a não aplicação deste número no caso "das férias serem gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra af

*estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo (...)*”.

**2.3** - O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, dispõe no artigo 9.º, sob a epígrafe *Justa causa de despedimento*:

*“1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

*2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

*a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores (...)*

*g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas; (S.N.)”*

**2.3.1-** Significa o disposto neste artigo que o conceito de justa causa de despedimento, compreende, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, os seguintes requisitos, verificados cumulativamente:

a) comportamento culposo do trabalhador (elemento subjectivo);

b) comportamento grave e de consequências danosas que ponham em causa a subsistência da relação de trabalho (elemento objectivo);

c) nexos de causalidade entre aquele comportamento e a referida impossibilidade.

**2.3.2-** Os comportamentos enumerados a título exemplificativo no n.º 2 devem ser conjugados com o conceito geral de justa causa constante no n.º 1, querendo isto dizer que a culpa e a gravidade das acções ou omissões dos trabalhadores arguidos devem ser apreciadas, na falta de um critério legal definidor, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade, e, deve haver uma ligação lógica e coerente entre aqueles comportamentos e a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral.

**2.4** - O artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção no despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe:

*“1- A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5- (...); 6- (...); 7- (...); 8- (...); 9- (...). (S.N.)"

**2.5** - O artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/200 de 23 de Dezembro, que regulamenta a lei da protecção da maternidade e da paternidade dispõe no artigo 10.º *Protecção no despedimento*:

"1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da Lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:

(...)

2- A exigência do n.º 1 do artigo 24.º da Lei da protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo (...)"

**2.6** - Feito o enquadramento jurídico da questão importa referir que não tivemos em conta a 1.ª nota de culpa porque, independentemente de considerarmos que a entidade patronal não fez prova de que a trabalhadora tivesse tido conhecimento do documento ou de que esta tivesse recusado recebê-lo, não foram ouvidas as testemunhas ali mencionadas, pelo que a trabalhadora não o tendo recebido não interessam os factos ali vertidos, acrescentando o facto de que existe contradição entre o que a trabalhadora diz e a empresa refere a este propósito.

**2.7** - Para análise do caso "*sub judice*" cabe-nos resolver a questão de saber se os factos integrantes da acusação contra a trabalhadora constituem violação tão grave e de consequências tão danosas dos seus deveres profissionais que possam justificar o despedimento com justa causa, tendo em conta as circunstâncias do caso em concreto e as disposições legais vigentes.

**2.7.1-** Na nota de culpa a trabalhadora é acusada, essencialmente, de não comparecer ao serviço com assiduidade, de desobedecer a ordens da entidade patronal e de não cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato, o que se traduz, em concreto, no não comparecimento ao serviço por 11 dias úteis seguidos.

**2.7.2-** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora vem dizer que se sentiu lesada durante

meses nos seus direitos, nomeadamente pelo facto da entidade patronal lhe comunicar que não teria direito ao gozo de 22 dias de férias, tendo-se visto obrigada a requerer o gozo do período em falta e gozá-lo.

**2.7.3-** Dos contactos informais entre a CITE, a empresa e trabalhadora juntamos os documentos por estas enviados.

**2.7.4-** Tendo em conta a nota de culpa, a resposta à nota de culpa, o resultado de todas as diligências efectuadas pela CITE e a legislação aplicável, concluímos que:

- a trabalhadora encontra-se grávida de quase 8 meses;
- houve algumas dificuldades de comunicação e entendimento entre a entidade patronal e a trabalhadora;
- de entre estas dificuldades, assumem particular importância as de ordem contabilística (nomeadamente na emissão e pagamento de recibos de remunerações) que se terão reflectido negativamente no orçamento da trabalhadora;
- também houve dificuldades relacionadas com a aquisição do direito a férias desta - adquiridas pelo desempenho das suas funções já exercidas bem como do seu efectivo exercício.

Estas dificuldades terão desencadeado, do nosso ponto de vista, o próprio processo disciplinar, dado que a trabalhadora, muito embora possa parecer que desobedeceu à entidade patronal, não o fez uma vez que se terá limitado a garantir, da única forma possível que encontrou, o gozo efectivo do direito a férias já legitimamente adquiridas, e, o tempo útil para exercer o seu direito esgotava-se no mês de Março.

A trabalhadora ter-se-á sentido em verdadeiro estado de necessidade, o que retirará à conduta o grau elevado de culpa exigido pela lei, não constituindo de qualquer forma o seu comportamento justa causa de despedimento - artigos 21.º da Decreto-Lei n.º 49408, 7.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76.

**2.8 -** Na sequência do exposto concluímos que o comportamento da trabalhadora, mesmo que se entenda que possa ter infringido algum dever profissional, não configurará uma violação da lei de tal forma grave que comprometa a subsistência da relação laboral.

É que a trabalhadora estava convencida que estava a exercer um direito que é seu, o direito a férias adquiridas legitimamente, reportadas ao ano anterior; o período de as gozar estava a chegar ao fim; já tinha sido lesada economicamente ao não ter recebido o subsídio de férias correspondente, motivos suficientes que retirarão do seu comportamento o grau elevado de culpa absolutamente essencial para integrar e justificar o conceito de justa causa de despedimento. - Artigos 20.º, 21.º, 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, 7.º do Decreto-Lei n.º 874/76, e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º



64-A/89 .

**2.9-** Devemos sublinhar que a trabalhadora se encontra actualmente grávida de quase oito meses, terá efectuado a respectiva comunicação verbalmente à entidade patronal no mês de Janeiro, por escrito em Março, e, as faltas constantes da acusação coincidem com o mencionado período de gravidez, valor que deve ser preservado e protegido, devendo as entidades patronais assumirem um cuidado especial com esta situação. Assim, a empresa ao não apresentar prova de que o despedimento não se deve aquele facto, gravidez da trabalhadora, terá ignorado a necessidade de ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000.

### **III - CONCLUSÃO**

Na sequência de todo o exposto, afigura-se-nos que não há prova suficiente de que a trabalhadora tenha violado os seus deveres profissionais de tal forma que os factos de que vem acusada possam preencher os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89 , de 27 de Fevereiro, e artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, na medida em que o comportamento da trabalhadora apenas visou o exercício do direito a férias legitimamente adquirido ao ver esgotar-se o prazo do seu gozo, nem as consequências do seu comportamento impossibilitam a manutenção da relação laboral, pelo que não se deverá aplicar, por excessiva, desproporcionada e inadequada, a sanção do despedimento.

Também, pela lógica, se pode concluir que para além de não estarem suficientemente preenchidos os requisitos gerais de despedimento com justa causa, por maioria de razão, se o actual despedimento viesse a ser decretado, ter-se-ia que presumir sem justa causa, dado o estado de gravidez da trabalhadora, o que daria origem a um caso de discriminação em função do sexo, previsto no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

Face ao que antecede, a CITE é de parecer que a entidade patronal não ilidiu a presunção consagrada no artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, pelo que é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida Sra D. ...

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 07 DE JUNHO DE 2002**