

## **PARECER N.º 3/CITE/2003**

**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  
Processo n.º 58/2002

### **I - OBJECTO**

- 1.1.** Em 09.12.2002, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., apresentado pela ..., Lda, nos termos do artigo 24.º do 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.
- 1.2.** Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou cópia do processo disciplinar, em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 1.3.** O processo enviado à CITE contém ainda, na fase anterior à Nota de culpa, declarações, não assinadas, de duas ex-trabalhadoras da empresa e de uma outra trabalhadora ainda ao serviço.
- 1.4.** A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da empresa arguente em 17/01/01 com a categoria profissional de Assistente de consultório.
- 1.5.** Refere a nota de culpa que a trabalhadora vem demonstrando um desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência e zelo devidos, das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe está confiado.
- 1.6.** A falta de diligência e zelo, segundo a acusação, diz respeito ao atendimento dos clientes que não é feito de forma correcta, levando muitos deles a reclamarem e outros a abandonarem a clínica, o que tem provocado uma redução continuada do número de clientes.
- 1.7.** Por outro lado, a arguida provoca frequentes conflitos com as colegas e desobedeceu a ordens dadas pelo seu superior hierárquico, além de ter lesado interesses patrimoniais da empresa, dado que a redução de clientes lhe é imputável.

**1.8.** Na resposta à Nota de culpa, a trabalhadora contesta todas as acusações que lhe são feitas, referindo ainda o incumprimento da entidade patronal no que respeita à parte variável da retribuição que não lhe é paga nos termos acordados.

**1.9.** A trabalhadora arguida arrolou seis testemunhas, mas decidiu posteriormente prescindir da sua inquirição.

## **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.** Deste modo, cabe analisar se o despedimento em causa 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.

**2.4.** Da análise da Nota de culpa e do Relatório final do processo disciplinar, verifica-se que a trabalhadora é acusada de diversos comportamentos incorrectos, quer em relação à entidade patronal, quer no que respeita a colegas e clientes.

**2.5.** Não obstante, nenhuma das acusações é descrita de forma circunstanciada, pelo que não estamos em bom rigor perante factos, mas antes em face de um conjunto de conclusões sem a indispensável base factual.

Estaremos, assim, no caso vertente, perante aquilo que a jurisprudência (ver, entre outros, Ac.

STJ, de 24.10.80, Proc. n.º 151: BMJ. 300.º-263) tem unanimemente considerado como imputações vagas e genéricas ou meros juízos de valor, não satisfazendo, deste modo, os requisitos fundamentais da acusação, a qual deve ser formulada através de factos precisos e concretos, contendo as circunstâncias de modo, lugar e tempo conhecidas.

- 2.6. As declarações referidas acima, ver ponto 1.3., contêm apesar de tudo alguma matéria factual, porém não podem ser consideradas uma vez que vêm assinadas apenas pela instrutora do processo.
- 2.7. Em face da análise que se fez do processo disciplinar, conclui-se que a empresa arguente não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do artigo 10.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, pelo que o despedimento da trabalhadora arguida constituiria uma discriminação com base no sexo.

### **III - CONCLUSÕES**

- 3.1. Do processo instaurado pela ..., Lda à trabalhadora puérpera ..., não resultam provados os factos constantes da acusação, pelo que não se pode considerar que o eventual despedimento da trabalhadora se inclua numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.
- 3.2. Concluindo-se, assim, que o despedimento, a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora em causa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE JANEIRO DE 2003**