

## PARECER N.º 20/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 22/2003

### I - OBJECTO

1. Em 02/04/03, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... apresentado por ..., 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.
2. Em anexo ao pedido de parecer, o empregador enviou cópia do processo disciplinar instaurado à arguida com vista ao seu despedimento com justa causa bem como cópia do contrato de trabalho.
3. A arguida foi admitida ao serviço do empregador através de contrato de trabalho sem termo, em 18 de Outubro de 2002, para exercer as funções inerentes à categoria de Oficial de Cabeleireiro.
4. Na nota de culpa são referidos os comportamentos da arguida que o empregador considera constituírem infracção disciplinar grave.  
A arguida é acusada de provocar repetidamente conflitos com outros trabalhadores e com o empregador, tentar denegrir a imagem deste perante a clientela e de o injuriar, bem como à sua família.  
É ainda acusada de “...proferir alguns palavrões ofensivos quer à sua entidade patronal quer à sua mãe...” e de fazer comentários acerca do salão “... no café frequentado por todos, clientes e funcionários,... pondo em causa o trabalho e a pessoa do seu patrão.”
5. Na resposta à nota de culpa a arguida limitou-se a “... dizer que não consegue entender o

*que lhe é imputado.”*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

1. O pedido de parecer em análise é enviado, segundo o empregador, por mera cautela, por entender que a arguida não está ao abrigo da lei de protecção da maternidade uma vez que não fez a comunicação a que se refere o artigo 2.º, alínea a) da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, apesar de, conforme refere, ter conhecimento da gravidez da trabalhadora.

Sobre este aspecto relembramos que não compete a esta Comissão (ver Parecer n.º 15/CITE/2003) verificar o cumprimento ou não do referido formalismo legal, sendo certo que o parecer prévio apenas tem efeito útil no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

2. 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 sejam despedidas salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

3. 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).

4. 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.

5. Considera o empregador que a acusação dirigida à arguida é fundamento bastante para proceder ao seu despedimento.

No entanto, analisando o conteúdo da nota de culpa, não encontramos nela quaisquer circunstâncias de modo, tempo e lugar em que terão ocorrido os factos, requisito

indispensável e sobejamente realçado quer pela doutrina quer pela jurisprudência a uma válida acusação.

Mais do que uma enumeração de factos, a nota de culpa é um conjunto de conclusões, contrariamente ao que dispõe o artigo 10.º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no qual se determina que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputados ao trabalhador.

6. A mesma apreciação se pode fazer dos depoimentos das duas testemunhas ouvidas neste processo.
7. Compreende-se, assim, a resposta da arguida à nota de culpa que lhe fora enviada.
8. Na sequência do que se expôs, consideramos que o empregador não ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do art.º 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, a efectivar-se com base no processo disciplinar aqui analisado, constituiria uma discriminação com base no sexo. Em conformidade, aliás, com a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (vide, entre outros os Acórdãos proferidos nos processos n.ºs C-109/00, C-421/92 e C-32/93) tratar-se-ia de discriminação directa.

### **III - CONCLUSÕES**

1. Do processo instaurado por ... à trabalhadora ... não resultam provados factos qualificáveis como infracção disciplinar, pelo que não se pode considerar que o eventual despedimento da trabalhadora se incluía numa situação excepcional não relacionada com a gravidez, isto é, que exista justa causa que fundamente a decisão de a despedir.
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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA**

**CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**