

PARECER N.º 15/CITE/96

Assunto: Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes – Parecer da CITE nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro

I- OBJECTO

1. A empresa ..., L.da solicitou a CITE, em 21/08/96, pedido de parecer nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora daquela entidade,

1.1 A acusação feita à trabalhadora consta de nota de culpa e refere-se a faltas injustificadas cometidas entre 1 de Fevereiro de 1996 e 28 de Maio de 1996, totalizando 87 horas.

1.1.1. As faltas foram dadas nos dias e horas seguintes, segundo nota de culpa:

MÊS	DIA	HORAS	TOTAL
Fevereiro	1	4,5	2 dias e 5 horas
	14	4,5	
	23	8,5	
	28	4,5	
Março	8	2	2 dias e 4 horas
	19	8,5	
	20	8,5	
	28	2	
Abril	1	5	2 dias e 5,5 horas
	2	4,5	
	12	4,5	
	17	8,5	
Maio	6	4,5	2 dias e 4,5 horas
	27	8,5	
	28	8,5	
TOTAL		87 horas	10 dias e 2 horas

1.1.2. A arguida deveria permanecer no local de trabalho durante 8 horas 30 minutos cada dia útil, a saber das 8h às 12h e 30m e das 13h e 30m às 17h e 30m.

1.1.3. A entidade empregadora alega a violação do dever de “*comparecer ao serviço com assiduidade*”, prevista no artigo 20.º n.º 1 alínea b) do Regime Jurídico do Contrato de Trabalho, aprovado pelo Dec.-Lei n.º 49408, de 24/11/69.

1.1.4. Nestes termos, pretende despedir a trabalhadora invocando a justa causa, de acordo com o disposto no artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 d), e) e g), do Dec.-Lei n.º 64A/89, de 27 de Fevereiro, que se transcrevem:

“Artigo 9.º (justa causa de despedimento)

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

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

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;

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".

1.2. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora alega ter justificado todas as faltas que deu. Esta resposta foi apresentada fora do prazo de cinco dias legalmente previsto. Todavia, a entidade patronal parece considerá-la parte integrante do processo, dado tê-la enviado a esta Comissão. (Vide artigo 30.º, números 1 e 2, do Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro).

Não iremos alongar-nos a analisar a pertinência da resposta à nota de culpa dado que à trabalhadora foi dada a oportunidade de fazer prova das suas alegações, o que fez, através do envio dos elementos juntos ao processo pela carta de 21/08/96 a CITE. (Vide 1.4.e 1.4.1. deste Parecer).

1.3. A CITE contactou a empresa, por escrito, no dia 5 do Setembro de 1996, solicitando dados que se afiguravam importantes para a análise da questão, nomeadamente o envio de cópias dos justificativos das faltas que lhe foram entregues pela trabalhadora e informação sobre eventuais descontos na sua remuneração.

1.3.1. A empresa respondeu, no dia 17 de Setembro, enviando cópias de justificativos de algumas faltas que a nota de culpa considera justificadas e ainda, informação de que foram efectuados descontos na remuneração da trabalhadora.

1.4. A CITE contactou a trabalhadora por escrito, no dia 5 de Setembro de 1996, solicitando o envio das cópias dos justificativos que alega ter entregue à entidade empregadora e informação sobre eventuais descontos que lhe tenham sido efectuados na sua remuneração.

1.4.1. A trabalhadora enviou à CITE por fax, cópias dos recibos de Fevereiro, Março, Abril, Maio, Junho e Julho de 1996, nos quais constam os descontos efectuados relativamente às faltas. Ainda por fax, a trabalhadora enviou cópia de justificativos de faltas que alega ter entregue à entidade empregadora. No entanto, só um dos justificativos, o de 17 de Abril, confere com falta considerada como injustificada na nota de culpa.

A trabalhadora envia ainda, uma declaração do médico assistente, datada de 31 de Agosto de 1996, na qual se declara o seguinte;

"Declara-se para os devidos efeitos que ..., tem apresentado nos últimos doze meses queixas depressivas, que se agudizaram com a gravidez desde início de Fevereiro.

Tais queixas foram causa do recurso da doente a frequentes consultas médicas nestes meses, pelo que não pode comparecer ao trabalho".

1.5. A CITE contactou, telefonicamente, com a trabalhadora, a 19 de Setembro de 1996, no sentido de apurar as razões que a levaram a não enviar a esta Comissão, fotocópias dos justificativos das faltas que alega ter entregue à entidade empregadora.

1.5.1. A trabalhadora confirma ter entregue, à entidade empregadora, justificativos de todas as faltas mas não ter tirado fotocópias dos ditos documentos sendo, por isso, impossível enviá-las à CITE.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A entidade empregadora afirma na nota de culpa que a trabalhadora cometeu

87 horas de faltas injustificadas ao longo de quatro meses, a saber: Fevereiro, Março, Abril e Maio de 1996. 87 horas de faltas injustificadas correspondem, tendo em conta o horário diário de 8 horas e 30 minutos da trabalhadora, a 10 dias e 2 horas de faltas injustificadas. (Vide artigo 22.º n.º 2 do Dec.-Lei n.º

874/76, que se transcreve;

"Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta").

2.1. Assim sendo, conclui-se que a trabalhadora faltou, exactamente 10 dias e 2 horas.

Contudo, dos elementos juntos aos autos, consta uma justificação relativa ao dia 17 de Abril de 1996, considerada pela entidade patronal como falta injustificada.

Esta declaração, emitida pelo Laboratório ..., diz o seguinte:

"Para os devidos efeitos declaramos que a Ex.ma. Sra. ... esteve presente neste Laboratório das 9h às 10h e 30m, e das 14h às 15h a fim de fazer análises".

Considerando o período de 2 horas e 30 minutos mencionado e, ainda que não acrescida, de um outro atribuível às deslocações computado ao que se julgue com razoabilidade em 1 hora, conclui-se que o número de horas correspondentes às faltas injustificadas é de, efectivamente, 83 horas e 30 minutos o que, em termos de dias e atento o horário de trabalho, corresponde a 9 dias e 8 horas.

2.3. O exposto afasta a aplicação da parte final do artigo 9.º n.º 2 alínea g) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que permite o despedimento com justa causa *"quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas"*.

2.4. Na nota de culpa, a entidade empregadora defende que o comportamento da arguida é enquadrável pelo disposto no artigo 9.º, números 1 e 2, alíneas d), e) e g), do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro. Vejamos:

Da nota de culpa deduzida e restantes elementos do processo, não se pode concluir pela alegação e prova de factos que constituam *"lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa"*.

Por um lado, por detrás das faltas, mesmo as injustificadas, parece estar uma gravidez problemática que obriga a frequentes deslocações a serviços de saúde.

Acresce ainda que, da matéria demonstrada, não resulta prova de que as faltas injustificadas hajam determinado directamente *"prejuízos ou riscos graves para a empresa"*.

Cabe dizer que não se excluí porque, em boa verdade, não se pode excluir um eventual comportamento culposos da trabalhadora admitindo-se também que o seu comportamento acarrete, para a entidade patronal, prejuízos e alguma desorganização face ao elevado número de faltas ao trabalho perpetradas.

Porém, a prova dos referidos danos em interesses relevantes não se encontra feita nos autos mas apenas enunciada.

Assim, não existem factos concretos e provados capazes de fundamentar e sustentar as acusações feitas na nota de culpa, nomeadamente as constantes nos artigos 17.º a 21.º do articulado.

Por outro lado, não se pode olvidar que o despedimento é, de entre as sanções previstas na lei, a mais gravosa, devendo ser aplicada, apenas, quando não restarem quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das consequências respectivas para com a entidade empregadora.

Em bom rigor, no caso vertente, a trabalhadora continua a insistir no facto de ter entregue todas as justificações sendo que o contrário também não está cabalmente provado, o que ainda mais recomenda que não se opte por uma sanção de tal gravidade. E não se alegue que ao aceitar o desconto efectuado no seu vencimento, relativamente às faltas que entende justificadas, a arguida aceitou tacitamente que o não eram. E que, a aceitação desses descontos derivará, muito provavelmente, de ignorância legal, conforme a própria trabalhadora afirmou com a verosimilhança decorrente da sua fraca instrução e

baixo grau de cultura. Resulta claro que o presente parecer assumiu a possibilidade de as faltas serem, efectivamente injustificadas, o que, eventualmente, justificará a aplicação de uma sanção disciplinar que não o despedimento.

III - CONCLUSÃO

3. De acordo com o exposto a CITE formula o seguinte parecer:

3.1. O comportamento da trabalhadora não se enquadra nas normas que legalmente prevêem o despedimento.

3.2. Não resulta provado que a trabalhadora, com o seu comportamento tenha lesado, de forma grave, a entidade patronal ou comprometido a possibilidade da manutenção do vínculo laboral

3.3. As faltas ao trabalho, tiveram origem na gravidez da trabalhadora-arguida, à qual a lei confere particular protecção, nos termos da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho;

3.4 A sanção despedimento só poderá ser aplicada como último recurso atendendo ao previsto no artigo 27.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408:

'A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção '.

3.5. Nestes termos, atentas as circunstâncias e tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento constituiria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que esta Comissão não é favorável ao despedimento de ...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 2 DE OUTUBRO DE 1996