

## PARECER N.º 4/CITE/96

**Assunto:** Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro

### I - OBJECTO

**1.1.** Em 21/03/96, a CITE recebeu da empresa ..., L.da cópia do processo disciplinar instaurado contra a sua trabalhadora ...

**1.2.** No dia 29/01/96 a citada trabalhadora realizou um exame ecográfico obstétrico, tendo estado no consultório desde as 9h30 até às 12h30.

**1.3.** A trabalhadora alterou a hora de saída das 12h30 para as 18h30, fazendo do 2 um 8.

**1.4.** A trabalhadora confessou o facto e diz-se profundamente arrependida por ter praticado aquele *"irreflectido acto "* e *"talvez devido ao seu estado de gravidez"* ficou *"com grande ansiedade"*

**1.5.** Na nota de culpa a entidade patronal pretende despedir a trabalhadora com base *"em falsas declarações relativas à justificação de faltas"* e de acordo com o disposto no artigo 9.º n.º 2 alínea n) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e no artigo 27.º n.º 3 alínea b) do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Não se vislumbrando quaisquer vícios processuais que poderiam, por si só, enquadrar-se como uma forma indirecta de discriminação em função do sexo, há, no entanto, que observar atentamente da correcção da fundamentação jurídica que, baseia a citada nota de culpa a fim de se poder ajuizar da possibilidade da existência ou não de discriminação de tratamento entre mulheres e homens.

**2.2.** Diz o artigo 9.º n.º 2 alínea n) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, citado, que *"constituirão nomeadamente, justa causa de despedimento, as falsas declarações relativas à justificação de faltas"*.

Refere o artigo 27.º n.º 3 alínea b) do Dec.-Lei n.º 874/76, citado, que *"incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso"*.

**2.2.1.** Ora, será que tendo a trabalhadora rasurado a hora de saída da consulta, está a fazer falsas declarações relativas a justificação de falta?

Será que o motivo de justificação é comprovadamente falso?

**2.2.2.** A resposta à primeira questão parece poder ser afirmativa, mas no que respeita à segunda a resposta é seguramente negativa.

**2.2.3.** Se tivermos em conta que nas falsas declarações relativas à justificação de *faltas*, o motivo é determinante na intenção de enganar e tendo em consideração a definição de justa causa de despedimento prevista no artigo 9.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, é de concluir que o comportamento culposos da trabalhadora foi grave, mas não teve consequências que tomassem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, até porque não foram referidas pela entidade patronal quaisquer antecedentes disciplinares relativos à citada trabalhadora.

**2.2.4.** De facto, nenhuma quebra de confiança se gerou entre a referida trabalhadora e a entidade patronal dado que dois superiores hierárquicos deram a possibilidade a trabalhadora de apresentar outro documento não rasurado ou pura e simplesmente de nada apresentar, configurando-se assim numa falta injustificada.

Também não foram alegados pela entidade patronal quaisquer prejuízos patrimoniais.

### **III - CONCLUSÃO**

Face ao exposto, consideramos não existir no presente caso, justa causa de despedimento, pelo que podemos estar em presença de uma discriminação indirecta, conforme estabelece o artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro. Assim, o parecer desta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE ABRIL DE 1996**