

PARECER N.º 6/CITE/96

Assunto: Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro

I - OBJECTO

1.1. Em 19/01/96, a CITE recebeu da CIDM cópia de processo disciplinar que lhe foi enviado pela empresa ..., L.da, em que é arguida a sua trabalhadora ..., que desempenha funções de 3ª escriturária.

1.2. De facto, nos dias 03/08/95, 04/08/95, 07/08/95, 09/08/95, 11/08/95, 18/08/95, 23/08/95, 25/08/95, 06/09/95, 07/09/95, 08/09/95, 11/09/95 e 09/10/95 a referida trabalhadora preencheu manualmente o cartão de ponto com horas que não correspondiam às horas que realmente entrava ou saía, pois as horas de entrada e saída além de serem registadas pelo relógio de ponto são também controladas pela portaria do local de trabalho.

1.2.1. Segundo os regulamentos da empresa o preenchimento dos cartões de ponto deve fazer-se mecanicamente, todas as vezes que os trabalhadores entram e saem, inclusivamente para almoçar.

1.3. Nos dias 09/08/95, 21/08/95, 29/08/95, 06/10/95, 16/10/95 e 17/10/95, a citada trabalhadora saiu da empresa e voltou a entrar, sem contudo ter preenchido mecânica ou manualmente o seu cartão de ponto.

1.4. A trabalhadora defende-se alegando que é prática da empresa que, *'quando alguém se esquece de picar o cartão, poderá efectuar essa picagem manualmente'*, e que é normal os colaboradores permanecerem na empresa muito para além do horário de trabalho que é das 8h00 as 18h00.

1.5. Alega também a trabalhadora, que fez trabalhos fora do horário de trabalho, inclusivamente ao fim de semana, e que a gerência sabendo que estava grávida nunca lhe pediu qualquer justificação pelos seus atrasos, nem nunca lhe fizeram quaisquer descontos na sua remuneração.

1.6. Em 15/12/95, é levantado o auto de notícia pela gerência da empresa instaurando o respectivo processo disciplinar contra a aludida trabalhadora,

1.7. Em 15/12/95, é enviada a trabalhadora a nota de culpa em que a instrutora propõe o seu despedimento com justa causa com base no disposto no artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 alíneas a), d) e e) e do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

1.8. Em 08/01/96, a instrutora assina a decisão final de despedimento da citada trabalhadora nos termos propostos no número anterior.

1.9. Em 11/04/96, a CITE recebe as declarações de duas testemunhas.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Primeiramente, há que observar atentamente acerca da correcção da fundamentação jurídica que baseia a citada nota de culpa a fim de se poder ajuizar da possibilidade de existência ou não de discriminação de tratamento entre mulheres e homens.

2.2. Mas, há que ter em conta que a existência de factos que violem normas processuais podem por si só constituir uma forma indirecta de discriminação em função do sexo, já que só a mulher pode estar grávida.

2.3. De facto, sabendo a trabalhadora das normas existentes na empresa acerca da

obrigatoriedade do preenchimento mecânico dos cartões de ponto e sempre que se entre e saia da empresa, parece que os comprovados comportamentos da trabalhadora prefiguram uma desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores, e, também, um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida das obrigações inerentes ao posto de trabalho que lhe estava confiado, comportamentos estes que constituem justa causa de despedimento nos termos do artigo 9.º n.º 2 alíneas a) e d) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2.4. Refere, também, a entidade patronal, que os aludidos comportamentos da trabalhadora causaram à empresa prejuízos e lesão de interesses patrimoniais sérios.

2.5. Ora, uma tal afirmação tem que ser fundamentada ou seja, não basta alegar os prejuízos, é necessário dizer quais.

2.6. E, esta questão é tanto ou mais pertinente quanto é certo que não foram feitos à trabalhadora os descontos devidos pelas faltas injustificadas que aquela deu pelo não cumprimento do período normal de trabalho.

2.7. Aliás, a empresa que faz o controlo diário das entradas e saídas dos seus trabalhadores, não pode alegar qualquer desconhecimento nesta matéria.

2.8. Ora, a trabalhadora faltou injustificadamente em Agosto, Setembro e Outubro de 1995, não tendo sido exercida a acção disciplinar relativamente aos meses de Agosto e Setembro, dentro do prazo de sessenta dias estabelecido no artigo 31.º n.º 1 da LCT, Dec.-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, pois o auto de notícia data de 15 de Dezembro de 1995, bem como a respectiva nota de culpa.

2.9. As faltas são controladas diariamente pela portaria da empresa e são contabilizadas, pelo menos, mensalmente para efeitos de assiduidade, pelo que a entidade patronal não tendo reagido em dois meses, aceitou tacitamente a situação, deixando, assim, de ter fundamentos para o despedimento com justa causa.

2.10. Portanto, não é relativamente à situação dos dias 16 e 17 de Outubro ou mesmo em relação, também, aos outros dois dias de Outubro, que se pode instaurar um processo disciplinar para despedimento de uma trabalhadora, quando esta já tinha actuado da mesma forma em vezes anteriores com o conhecimento da entidade patronal, sem que esta tivesse feito qualquer reparo.

2.11. Aliás, o artigo 10.º números 11 e 12 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, citado, reforça a ideia da caducidade referida em 2.8 e 2.9, pois, também não houve qualquer processo prévio de inquérito.

2.12. A trabalhadora encontra-se grávida e por tal facto está certamente a ser objecto de uma discriminação indirecta, em função do sexo, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, em virtude de não ser legal um despedimento com justa causa com base em comportamentos aceites pela entidade patronal durante mais de dois meses.

III - CONCLUSÕES

3.1. Os comportamentos da trabalhadora eventualmente conducentes a um despedimento com justa causa foram do conhecimento da entidade patronal o por ela aceites tacitamente, em virtude de não ter exercido a acção disciplinar no prazo de sessenta dias, conforme o disposto no artigo 10.º n.º 1 do LCT e artigo 10.º números 11 e 12 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, citado.

3.2. Embora tivesse alegado prejuízos e lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa imputáveis à trabalhadora, a entidade patronal não alegou quais foram e qual o seu valor.

3.3. Mesmo considerando os factos ocorridos nos dias referidos do mês de Outubro, da responsabilidade da trabalhadora, não podem ser eles integradores de qualquer comportamento configurável como justa causa de despedimento, dado que iguais comportamentos da trabalhadora ocorridos nos meses imediatamente anteriores não foram objecto de qualquer reparo por parte da entidade patronal.

3.4. Face ao exposto, trata-se certamente de uma discriminação em função do sexo devida à circunstância da trabalhadora se encontrar grávida, conforme dispõe 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 9 DE MAIO DE 1996**