

PARECER N.º 9/CITE/96

Assunto: Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 5 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro

I - OBJECTO

1.1. Em 18/05/96, a CITE recebeu da empresa ..., L.da cópia do processo disciplinar instaurado contra a sua trabalhadora grávida ...

1.2. Em 19/02/96 a citada trabalhadora faltou para ir a uma consulta pré-natal, tendo estado no Centro de Saúde de ... no período da tarde.

1.3. Na justificação da falta a trabalhadora declarou que a citada consulta durou das 17h00 às 19h00 do outro dia.

1.4. Na declaração de presença do referido Centro de Saúde, está escrito que aquela trabalhadora compareceu ali para uma consulta pré-natal no dia 19/02/96, das 14h30 às 19h00, notando-se perfeitamente que o número 9 da hora de saída foi rasurado.

1.5. Na nota de culpa a entidade patronal pretende despedir a trabalhadora ao abrigo do disposto na alínea n) do n.º 2 do artigo 9.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 27.º do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

1.6. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora confessa os factos de que vem acusada, mas justifica-se afirmando ter vários problemas de saúde devidos à sua gravidez e outros, como o facto do seu marido se encontrar desempregado, que a levaram a praticar aquele acto sem pensar.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A rasura efectuada pela trabalhadora nas horas de saída da consulta médica na declaração de presença passada pelo Centro de Saúde de ... onde efectivamente esteve no dia 19/02/96 é notória porque salta à vista de qualquer pessoa.

2.2. Parece pois que um tal comportamento, embora condenável, não pode assumir uma tal gravidade capaz de fazer cessar um contrato de trabalho, sobretudo quando não se registam quaisquer antecedentes disciplinares a quem desde 17/09/92 trabalha para a mesma empresa.

2.3. Aliás, as circunstâncias em que a trabalhadora confessa o seu acto, levam a crer que não o tenha praticado se reflectisse nas consequências disciplinares que uma tal acção sempre pode acarretar, pois tinha sido muito melhor a simples falta injustificada.

2.4. Mas a necessidade de não perder o salário de um dia de trabalho levou a trabalhadora a não reflectir e a cometer um acto grosseiro de falsas declarações.

2.5. Contudo a empresa não alegou que este comportamento da trabalhadora tivesse qualquer tipo de prejuízo para a empresa, assim como não se vislumbra como pudesse tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que um tal comportamento não é enquadrável no conceito de justa causa de despedimento, estabelecido no artigo 9.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2.6. Na verdade, o artigo 9.º n.º 2 alínea n) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, citado, refere que: "constituirão nomeadamente justa causa de despedimento, as falsas declarações relativas a justificação de faltas".

2.7. Ora, na justificação de faltas o que revela é o motivo para que esta se considere

justificada ou injustificada, conforme se dispõe no artigo 23.º do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

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

2.9. Ora, o motivo de justificação é verdadeiro, até ao momento em que a trabalhadora esteve de facto no aludido Centro de Saúde, o que significa que tal conduta não é absolutamente enquadrável nos preceitos referidos em 2.6 e 2.8, pois aqueles normativos pressupõem a inexistência do motivo de justificação invocado, o que na realidade não se verificou no caso "*sub judice*".

3. Embora o comportamento da trabalhadora se revista de gravidade passível de sanção disciplinar, considera esta Comissão que a pena proposta pela empresa é inadequada e excessiva face à gravidade da conduta da trabalhadora tendo a entidade patronal ao seu alcance um conjunto de penas mais adequadas.

III - CONCLUSÕES

Face ao exposto, consideramos que:

- a) O comportamento da trabalhadora ..., embora passível de processo disciplinar, não se enquadra no conceito de justa causa de despedimento;
- b) Se está perante uma discriminação pelo facto da trabalhadora se encontrar grávida e depois puérpera, conforme estabelece o artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro;
- c) O parecer desta Comissão não é favorável ao despedimento da referida trabalhadora.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 4 DE JUNHO DE 1996**