

## PARECER N.º 12/CITE/2001

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do 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 27/01

### I – OBJECTO

1. Em 16 de Maio de 2001, os serviços da CITE receberam um pedido de parecer prévio ao despedimento de ... , trabalhadora puérpera na empresa ... & ..., L.da, pedido este efectuado através de mandatária constituída, e acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à referida trabalhadora.
  - 1.1. Do processo enviado pela empresa à CITE consta:
    - 1.1.1. Carta solicitando à Comissão que se pronuncie mediante parecer prévio;
    - 1.1.2. Procuração da representante da empresa constituindo mandatária;
    - 1.1.3. Cópia do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora;
    - 1.1.4. Cópia do formulário de inscrição da trabalhadora na Segurança Social;
    - 1.1.5. Cópia de dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, um relativo ao período compreendido entre 24 de Fevereiro e 6 de Março de 2001 e outro respeitante ao período compreendido entre 7 de Março e 31 de Março de 2001, ambos com a inscrição da trabalhadora e respectiva assinatura, no verso da folha, conforme se transcreve: "*Entreguei estes papéis à firma ... e ... à qual estou ligada por um contrato de trabalho, no dia 7-3-2001. Gozei férias no período de 6 a 22 de Fevereiro, tendo os restantes dias até à data de 7-3-2001 não tendo justificado a minha ausência.*";
    - 1.1.6. Cópia do formulário de requerimento de subsídio por maternidade, preenchido com os dados da empresa;
    - 1.1.7. Cópia da nota de culpa e da carta para a trabalhadora que capeava a nota de culpa;
    - 1.1.8. Cópia do registo do envio da nota de culpa e cópia do registo de recepção da nota de culpa devolvido porque não reclamada a carta.
  - 1.2. Da nota de culpa, consta que:
    - 1.2.1. A trabalhadora desempenha funções correspondentes à categoria profissional de empregada de balcão;

- 1.2.2. A trabalhadora gozou férias do dia 6 ao dia 22 de Fevereiro p.p., tendo comparecido ao serviço, *"sem ter comunicado a razão da sua ausência, no dia 7 de Março de 2001, levando consigo nesse dia certificado de ausência ao trabalho por doença"*.
- 1.2.3. *"A própria empregada, consciente das faltas cometidas escreveu com o seu punho que de 22 de Abril<sup>1</sup> a 7 de Março não compareceu nem justificou, seja por que meio fôr, a sua ausência ao serviço"*.
- 1.2.4. Nos termos da alínea g), do artigo 9.º, do anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constitui justa causa de despedimento, nomeadamente, faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo, quando o número de faltas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas.
- 1.2.5. Foi violado o dever de assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, pois:
- 1.2.5.1. *"O artigo 23.º da LFFF estabelece 2 tipos de faltas: as justificadas e as não justificadas, considerando a alínea e) do n.º 2, como justificadas, as dadas por motivo de doença. Porém, para que sejam consideradas justificadas, é necessário que seja realizada a sua comunicação atempada, sob pena de serem tidas como injustificadas (art. 25.º n.º 3 LFFF)"*.
- 1.2.5.2. *No caso concreto, se a funcionária estava doente, é normal que a falta seja imprevista, mas a comunicação da mesma deve ser feita logo que possível (art. 25.º n.º 2 da LFFF), comunicação essa que poderá ser feita por qualquer meio, por forma a que chegue ao conhecimento da entidade patronal.*
- 1.2.5.3. *"Se a empregada não compareceu ao serviço do dia 22 de Fevereiro de 2001 a 7 de Março, nem comunicou a sua doença por qualquer meio, nomeadamente um telefonema, nem enviou por correio o documento da baixa em tempo útil, parece que tais faltas deverão ser consideradas injustificadas..."*.
- 1.3. De salientar que, em reunião da CITE realizada em 8 de Maio de p.p., os membros presentes deliberaram por unanimidade arquivar o Processo n.º 18/2001, relativo ao mesmo processo disciplinar, com o fundamento seguinte, que se transcreve da Informação aprovada:

---

<sup>1</sup> Onde se lê 22 de Abril, deverá ler-se 22 de Fevereiro por parecer lapso de escrita.

*“A CITE recebeu da empresa ... & ..., L.da, em 23 de Abril p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento de ..., trabalhadora grávida naquela entidade.*

1. *Da cópia do processo disciplinar enviada à CITE, apenas faziam parte:*
  - 1.1. *A nota de culpa*
  - 1.2. *Dois certificados de “incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença”.*
2. *Não tendo sido recepcionadas na CITE quer cópia do aviso de recepção da nota de culpa, quer resposta à nota de culpa, os serviços desta Comissão enviaram telegrama à trabalhadora solicitando que entrasse em contacto com a Comissão e, por contacto telefónico com o gerente da empresa e com a mandatária da mesma, solicitaram esclarecimentos quanto aos elementos em falta.*
3. *A mandatária da empresa informou que os serviços da ... & ..., L.da não receberam ainda o aviso de recepção relativo à expedição da nota de culpa e que se encontra a decorrer o prazo para resposta à nota de culpa, pelo que não se encontrando o processo completo, o pedido de parecer prévio não deveria ter sido, por enquanto, efectuado.*
4. *A trabalhadora não entrou em contacto com a CITE.*
5. *Em 26 de Abril p.p., os serviços da CITE recepcionaram fax enviado pela mandatária da empresa, no qual consta o que se transcreve: “... em virtude de aquela firma ainda não ter recebido o registo com aviso de recepção da carta enviada à funcionária em apreço, assim como a resposta à nota de culpa que lhe foi enviada, elementos essenciais para fazer instrução do processo supra, vem requerer a V.Ex.<sup>a</sup> se digne dar sem efeito o pedido de parecer, processo n.º 18/2001. Será feito novo pedido assim que reunam todos os elementos.”*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2. *Da análise do processo *sub judice*, resulta o seguinte:*
  - 2.1. *A entidade empregadora não fez prova de que a trabalhadora tenha recebido a nota de culpa. Desta forma:*
    - 2.1.1. *A trabalhadora não teve conhecimento de que lhe fora deduzido um processo disciplinar com intenção de despedir, uma vez que não foi notificada da nota de culpa.*
    - 2.1.2. *Consequentemente, não teve oportunidade de, querendo, apresentar a sua defesa e requerer diligências probatórias que considerasse essenciais à descoberta da verdade,*
    - 2.1.3. *Pelo que se encontra ferido o basilar princípio do contraditório que se consubstancia na audiência e na defesa do trabalhador.*
    - 2.1.4. *Assim, nos termos da alínea a), do n.º 3, do artigo 12.º, do anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, o processo pode ser declarado nulo por faltar a comunicação*

referida no n.º 1, do artigo 10.º, a saber, por faltar a comunicação da nota de culpa à trabalhadora ..., falta esta que configura uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violadora do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

2.2 Contudo, e ainda que assim não fosse, analisando a questão substancial, entende a entidade empregadora que os factos imputados à trabalhadora são susceptíveis de justificar o despedimento, baseando-se para tal entendimento, na falta do dever de assiduidade, previsto na alínea b), do n.º 1, do artigo 20.º, do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969.

Vejamos:

2.2.1 A trabalhadora gozou férias no período compreendido entre 6 e 22 de Fevereiro de 2001;

2.2.2 No entanto, compareceu no local de trabalho no dia 7 de Março de 2001, apresentando, nesse dia, duas declarações de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença:

2.2.2.1 Uma das declarações, justificando o seu período de ausência desde o dia 24 de Fevereiro de 2001 até ao dia 6 de Março de 2001;

2.2.2.2 A outra declaração, justificando o período em que se iria ausentar, a saber, entre 7 de Março de 2001 e 31 de Março de 2001.

2.2.3. De facto, e tal como refere a entidade empregadora, o n.º 1, do artigo 23.º, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, distingue entre dois tipos de faltas: as justificadas e as injustificadas, considerando a alínea e), do n.º 2, do mesmo preceito legal, que são faltas justificadas as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença.

2.2.4. No caso concreto, e tal como refere a entidade empregadora, se a trabalhadora se encontrava doente, é normal que as faltas tenham sido imprevistas, devendo a comunicação sobre as mesmas ser feita logo que possível, conforme disposto no n.º 2, do artigo 25.º do citado diploma legal.

2.2.5. Ora, tal comunicação foi feita no dia 7 de Março de 2001, dia em que a trabalhadora se apresentou na empresa com os já aludidos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.

2.2.5.1. Um dos certificados, justificando as faltas dadas entre 22 de Fevereiro de 2001 e 6 de Março de 2001, ou seja, justificando o período em que a trabalhadora se encontrou ausente por motivo de doença, o outro certificado correspondendo à justificação, igualmente por doença, do período em que o médico previa se continuasse a justificar a ausência da trabalhadora – de 7 a 31 de Março de 2001.

- 2.2.5.2. No verso de ambos os certificados, pode ler-se uma inscrição, assinada pela trabalhadora, conforme gozou férias de 6 a 22 de Fevereiro de 2001, bem como se apresentou na empresa no dia 7 de Março de 2001, com tais certificados, sem ter até essa data (7 de Março) justificado a sua ausência (22 de Fevereiro a 7 de Março).
- 2.2.5.3. A inscrição assinada pela trabalhadora no verso dos certificados, parece, pois, corresponder à verdade. De facto, retira-se, quer das declarações da empresa, quer da referida inscrição da trabalhadora que a sua ausência foi justificada no dia 7 de Março de 2001.
- 2.2.6. *Quid juris*, atendendo à letra da lei e ao caso em concreto, quando a trabalhadora comunica e faz entrega da justificação para a sua ausência, no dia 7 de Março de 2001, data da prorrogação da baixa por incapacidade para o trabalho por estado de doença? Poder-se-á justificar a aplicação da sanção despedimento? A mais grave sanção de entre o leque das eventualmente aplicáveis?
- 2.2.6.1. A ausência da trabalhadora teve a sua origem em doença, conforme certificado apresentado em 7 de Março e, por conseguinte, as faltas encontram-se materialmente justificadas, ou seja existiu, de facto, um motivo real e atendível pelo qual não se apresentou para trabalhar.
- 2.2.6.2. Será que tal justificação foi apresentada logo que possível? Como responder se não foi observado o princípio do contraditório, ou seja, se a trabalhadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre tal facto?
- 2.2.6.3. E se se considerasse que a trabalhadora pudesse ter comunicado mais cedo a justificação para a sua ausência? Seria este facto susceptível de integrar a aplicação da sanção despedimento, no caso vertente?

Cabe referir que não se exclui porque, em boa verdade, não se pode excluir um eventual comportamento culposo da trabalhadora admitindo-se, também, que até ao momento em que apresentou a justificação, a empresa se tenha deparado com algumas dificuldades para organizar e assegurar o seu regular funcionamento. Porém, a prova dos referidos danos em interesses relevantes não se encontra feita, pelo que não existem factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave.

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 restam dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para com a entidade empregadora.

Neste sentido, quer a doutrina quer a jurisprudência tem defendido que a sanção a aplicar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpa do infractor, uma vez que sendo o

despedimento a sanção mais grave, só deve ser aplicada nos casos de real gravidade, ou seja, quando o comportamento do trabalhador torne, pelas suas consequências, prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, provado está, apenas, o seguinte:

- Que a trabalhadora gozou férias de 6 a 22 de Fevereiro de 2001;
- Que se encontrou doente entre 24 de Fevereiro e 6 de Março de 2001;
- Que apresentou justificação médica para as faltas dadas, em 7 de Março de 2001;
- Que na mesma data, 7 de Março de 2001, apresentou, também, justificação para se ausentar até 31 de Março de 2001, mediante certificado que prorroga a incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença.

### **III - CONCLUSÕES**

3. Face ao exposto, a CITE considera que:

- 3.1. A entidade empregadora não fez prova de que a trabalhadora tenha recebido a nota de culpa, pelo que não foi observado o princípio do contraditório.
- 3.2. Nos termos da alínea a), do n.º 3, do artigo 12.º, do anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, o processo pode ser declarado nulo por faltar a comunicação referida no n.º 1, do artigo 10.º, a saber, por faltar a comunicação da nota de culpa à trabalhadora ..., falta esta que configura uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violadora do disposto no n.º 1, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.
- 3.3. A ausência da trabalhadora teve origem em doença, conforme certificado apresentado em 7 de Março e, por conseguinte, as faltas encontram-se materialmente justificadas, ou seja, existiu, de facto, um motivo real e atendível pelo qual não se apresentou para trabalhar.
- 3.4. Não resulta provado que a trabalhadora não tenha apresentado a justificação para a sua ausência logo que possível, bem como não resulta provado que a justificação, por motivo de doença, apresentada em 7 de Março de 2001 e relativa à ausência durante o período compreendido entre 24 de Fevereiro e 6 de Março de 2001, tenha acarretado danos em interesses relevantes da empresa, pelo que não existem factos concretos e provados capazes de fundamentar qualquer prejuízo grave.
- 3.5. Sendo o despedimento, de entre as sanções previstas na lei, a mais gravosa, deve ser aplicada, apenas quando não restam dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das

respectivas consequências para com a entidade empregadora, pelo que tal sanção configuraria, no caso em apreço, uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violadora do disposto no n.º 1, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

3.6. Assim sendo:

O parecer da CITE não é favorável ao despedimento de ..., trabalhadora puérpera na empresa ... & ..., L.da.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE REALIZADA EM 4 DE JUNHO DE 2001**