

PARECER N.º 18/CITE/2003

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 13/2003

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 13 de Março p.p., a CITE recebeu da empresa ... – ..., L.da um pedido de parecer prévio, nos termos referidos em epígrafe, relativamente ao despedimento da trabalhadora grávida naquela instituição, ..., acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.2.** Do processo recepcionado nos serviços desta Comissão, fazem parte os seguintes elementos:
 - 1.2.1.** Carta da empresa solicitando parecer prévio à CITE;
 - 1.2.2.** Cópia do contrato de trabalho a termo certo por período de seis meses, eventualmente renovável por iguais períodos, celebrado entre a empresa e a trabalhadora, contratada para exercer funções de empregada de balcão, assinado pelas outorgantes em 12 de Dezembro de 2002;
 - 1.2.3.** Cópia de certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, por período de 12 dias, (de 8 a 19 de Janeiro de 2003), datada de 14 de Janeiro p.p.;
 - 1.2.4.** Cópia da carta da trabalhadora, remetida à entidade empregadora, datada de 15 de Janeiro de 2003, na qual solicita “créditos laborais que (lhe) assistem em virtude do despedimento promovido sem justa causa (...), verbalmente, pelo ... gerente” da empresa, em 11 de Janeiro;
 - 1.2.5.** Cópia da carta datada de 30 de Janeiro p.p., remetida pela entidade empregadora à trabalhadora, afirmando que não a despediu, que recebeu um “Boletim de Baixa Médica

que certifica a sua incapacidade para o trabalho desde o dia 9 ao dia 19 de Janeiro de 2003” e informando que face às faltas injustificadas, dadas desde então, a trabalhadora deverá, no prazo máximo de 5 dias, apresentar justificação para as mesmas;

- 1.2.6.** Cópia dos talões de registo e de aviso de recepção da carta enviada pela entidade empregadora à trabalhadora, com datas de 30 de Janeiro p.p. e de 31 de Janeiro p.p., respectivamente;
- 1.2.7.** Cópia da carta remetida pela empresa à trabalhadora, datada de 26 de Fevereiro de 2003, informando a trabalhadora sobre a decisão da sua suspensão preventiva sem perda de retribuição e juntando, em anexo, a nota de culpa;
- 1.2.8.** Cópia da nota de culpa;
- 1.2.9.** Cópia dos talões de registo e de aviso de recepção da carta referida em **1.2.7.** do presente parecer, com datas de 26 de Fevereiro p.p. e de 28 de Fevereiro p.p., respectivamente;
- 1.2.10.** Cópia da resposta à nota de culpa;
- 1.2.11.** Cópia do relatório do instrutor nomeado pela empresa, datado de 12 de Março de 2003;
- 1.2.12.** Fax remetido pelo instrutor a esta Comissão, em 18 de Março p.p., confirmando que a trabalhadora arguida, foi admitida pela empresa arguente, em 12 de Dezembro de 2002.
- 1.3.** A nota de culpa integra, em resumo, os factos seguintes:
 - 1.3.1.** Desde o dia 9 de Janeiro de 2003, a trabalhadora deixou de comparecer no seu local de trabalho;
 - 1.3.2.** No dia 11 de Janeiro p.p., a trabalhadora fez chegar à sede da entidade empregadora um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, no qual consta um período de incapacidade de 12 dias (9 a 19 de Janeiro de 2003);

- 1.3.3.** A trabalhadora enviou para a entidade empregadora, uma carta datada de 15 de Janeiro p.p., na qual “referia que tinha sido despedida verbalmente no dia 11 de Janeiro de 2003”;
- 1.3.4.** Em resposta, a entidade empregadora remeteu carta à trabalhadora, na qual, “nega o alegado despedimento e refere que a partir de 19 de Janeiro de 2003, tem a arguida faltado injustificadamente ao trabalho”, concedendo-lhe o prazo de 5 dias para justificar tais ausências;
- 1.3.5.** A arguida não voltou a comparecer no local de trabalho e não justificou as aludidas faltas;
- 1.3.6.** A entidade arguente não recebeu mais nenhum certificado de incapacidade para o trabalho, nem informações acerca da arguida;
- 1.3.7.** “Desde 20 de Janeiro de 2003, a arguida vem faltando injustificadamente ao trabalho”;
- 1.3.8.** “(...) determinando sérios e graves prejuízos para a empresa”
- 1.4.** A nota de culpa termina com referência à violação, por parte da trabalhadora, dos deveres previstos nas alíneas b) e g) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, comportamento que integra a justa causa de despedimento nos termos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 1.4.1.** Mais entende a empresa que a “conduta da arguida, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência das relações laborais”.
- 1.5.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora afirma que:
- 1.5.1.** Prestava trabalho na empresa arguente;

- 1.5.2. Enviou carta à entidade empregadora, datada de 15 de Janeiro de 2003, na qual referia ter sido despedida verbalmente no dia 11 de Janeiro de 2003;
- 1.5.3. Os restantes factos descritos na nota de culpa são falsos;
- 1.5.4. Começou a prestar trabalho para a entidade empregadora em Setembro de 2002;
- 1.5.5. Reitera o que escreveu na carta datada de 15 de Janeiro de 2003 e, por entender que foi despedida verbalmente, reclama da entidade empregadora os créditos a que tem direito, em virtude de ter celebrado contrato de trabalho;
- 1.5.6. “A entidade patronal, depois de ter recebido a citada carta da respondente (carta de 15 de Janeiro de 2003), habilidosamente deu início ao presente processo disciplinar que mais não é do que uma manobra para camuflar um despedimento ilícito”;
- 1.5.7. “Na verdade a entidade patronal, despediu a trabalhadora porque esta informou aquela de que estava grávida”;
- 1.5.8. “assim como também, pelo facto de a trabalhadora ter reclamado a sua inscrição nos serviços da segurança social, já que na situação de grávida iria necessitar do apoio daqueles serviços ...”.
- 1.6. No âmbito do processo disciplinar, não foram ouvidas testemunhas nem foram requeridas quaisquer diligências probatórias por parte da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Expostos os factos, cumpre analisar e verificar se, face à legislação em vigor, a conduta da trabalhadora justifica a aplicação da sanção despedimento.

Assim:

2.1.1. O Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro¹ preceitua, no n.º 1 do artigo 3.º, que *o direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação em função do sexo, quer directa, quer indirecta, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar.*

Com efeito, tal disposição legal, veio concretizar na legislação ordinária, a proibição da discriminação em função do sexo, cuja génese assenta na conjugação do princípio da igualdade entre todos os cidadãos, consagrado no artigo 13.º da CRP, com o princípio do direito ao trabalho, igualmente previsto na Lei Fundamental (Vd. n.º 1 do artigo 58.º CRP).

2.1.2. Sendo verdade que, de tais desígnios, decorre a obrigatoriedade de a lei tratar de forma igual todos os cidadãos, também é inegável que face a determinadas diferenças, inalteráveis pela sua própria natureza, a lei protege de forma especial os cidadãos que se encontram em tais condições. A finalidade é, pois, que seja dado tratamento igual ao que é igual, e tratamento diferente ao que é diferente.

Concretizando, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade², segundo a qual *o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa*, assenta na especial condição inalterável, de só as mulheres poderem engravidar e, conseqüentemente, só elas poderem ser discriminadas por esse motivo.

2.1.3. Competindo à CITE analisar o processo disciplinar que tenha como intenção a aplicação da sanção despedimento a qualquer trabalhadora grávida ou mãe recente, a Comissão verifica se existem indícios de discriminação directa ou indirecta e pronuncia-se mediante parecer prévio nos termos da lei.

2.2. No caso *sub judice*, analisado o processo, afigura-se que a entidade empregadora logrou provar a conduta de que vem acusada a trabalhadora arguida, ilidindo, assim, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, porquanto:

¹ Alterado pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro.

² Anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

- 2.2.1.** Não ficou provado que a trabalhadora tenha iniciado a sua actividade profissional na empresa arguente em Setembro de 2002;
- 2.2.2.** Ficou provado que a trabalhadora celebrou contrato de trabalho a termo certo com a empresa arguente, em 12 de Dezembro de 2002;
- 2.2.3.** Não ficou provado que a trabalhadora tenha sido despedida verbalmente no dia 11 de Janeiro de 2003;
- 2.2.3.1.** Ficou provado que a trabalhadora não comparece no seu local de trabalho desde o dia 9 de Janeiro de 2003;
- 2.2.3.2.** Ficou provado que a trabalhadora apresentou certificado de incapacidade temporária por estado de doença, válido por 12 dias, de 8 a 19 de Janeiro de 2003), considerando a empresa justificadas tais ausências;
- 2.2.3.3.** Ficou provado que a empresa, após receber carta da trabalhadora invocando ter sido despedida ilicitamente e solicitando créditos relativos ao tempo de trabalho prestado, respondeu afirmando não ser verdade que tal facto tivesse sucedido, sugerindo que, dentro de um prazo máximo de 5 dias, a trabalhadora apresentasse justificação para as restantes faltas. Mais informou a empresa que, assim não sendo, lhe instauraria processo disciplinar;
- 2.2.3.4.** Não ficou provado que, em qualquer momento, a trabalhadora tenha justificado as faltas dadas a partir de 20 de Janeiro de 2003.
- 2.3.** Ora, ao não se apresentar para trabalhar desde o dia 20 de Janeiro de 2003, nem tendo apresentado qualquer justificação para tal facto, mesmo após instada pela entidade empregadora, em 30 de Janeiro, a trabalhadora violou os deveres laborais que decorrem do preceituado nas alíneas b) e g) do n.º 1³ do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, conforme alegado pela empresa.

³ Artigo 20.º (Deveres do trabalhador)

1. O trabalhador deve:
(...)

- 2.4. Com efeito, ao faltar injustificadamente mais de cinco dias seguidos, a conduta da trabalhadora constitui motivo para despedimento com justa causa, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º⁴ do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 2.5. Da análise exposta, não resultam indícios que sustentem que a intenção de a empresa vir a aplicar a sanção despedimento se encontre relacionada, de forma directa ou indirecta, com a gravidez da trabalhadora, pelo que não se vislumbra prática discriminatória em função do sexo por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que precede, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.da,

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 10 DE ABRIL DE 2003**

-
- b) comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência; (...)
 - g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

⁴ Artigo 9.º (Justa causa de despedimento)

- 2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - 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 atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas.