

PARECER N.º 46/CITE/2003

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 52/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 18.08.2003, a CITE recebeu da ..., Lda. cópia de um processo disciplinar, com intenção de despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados do artigo 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2.** A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da ..., em 27 de Junho de 1994, desempenhando actualmente as funções de Assistente Administrativa na área de Climate Manufacturing.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter faltado ao serviço nos dias 20.06.2003, 23.06.2003, 07.07.2003 e 08.07.2003, utilizando para o efeito documentos falsificados, que não justificam todos os dias de ausências.
- 1.4.** Refere a empresa que “ao faltar ao serviço injustificadamente, a Arguida causou problemas de funcionamento à ..., tendo sido necessário redistribuir as tarefas mais urgentes pelos seus colegas, empregados da ..., o que implicou para estes uma sobrecarga de trabalho”.
- 1.4.1.** A entidade patronal conclui que “os factos descritos integram violação muito grave dos deveres de assiduidade e de lealdade previstos no artigo 20.º n.º 1, alíneas a) e b) do R.J.C.I.T., aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969” e “geram uma quebra total do elo de confiança requerido pela relação de trabalho, tornando imediata e

praticamente impossível a subsistência dessa relação”, pelo que, “nos termos do artigo 9.º n.º 1 e n.º 2, alínea n) do Regime Jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constitui justa causa de despedimento a prestação de falsas declarações relativas à justificação de faltas”.

1.5. Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida afirma estar grávida de 5 meses e que a sua gravidez “não tem corrido da melhor forma e tem sido com muita dificuldade que se tem apresentado ao emprego”.

1.5.1. A trabalhadora reconhece que errou na forma de justificar os quatro dias de ausência, mas, apesar de a sua médica obstetra a aconselhar a ficar de baixa, sempre optou por se manter, o mais tempo possível, ao serviço da empresa, de modo a não deixar por fazer as tarefas que lhe são atribuídas.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. Relativamente às faltas dadas pela trabalhadora arguida, verifica-se por cópias de documentos idóneos, que, no dia 20.06.2003, o seu marido, ..., se inscreveu para consulta no Centro de Saúde do ..., conforme informação do Director daquele Centro de Saúde, no dia 23.06.2003, a arguida foi a uma consulta de obstetrícia, conforme recibo e declaração passados pela Dr.^a ... e no dia 07.07.2003, o seu marido, ..., foi a uma consulta do serviço de urgência do Hospital de ..., em ..., conforme recibos e declaração daquele Hospital.

2. É de salientar que as duas declarações falsas, apresentadas pela trabalhadora arguida, dizem respeito aos dias 20.06.2003 e 07.07.2003, dias em que a trabalhadora tem justificações válidas para faltar.

1. Embora se trate de circunstância, cuja gravidade se não pode escamotear, também, fica demonstrado que a trabalhadora não necessitava de recorrer à apresentação de declarações falsas para poder justificar aquelas ausências.

3. Em face do exposto, e, porque das restantes duas faltas apenas relativamente a uma, a trabalhadora não apresentou documento justificativo e, também, atendendo aos bons

propósitos a que a trabalhadora alude na resposta à nota de culpa, a situação não tem a gravidade e consequências que inicialmente parecia ter, pelo que a sanção do despedimento parece, neste caso, desproporcionada relativamente à gravidade da infracção e à culpabilidade da infractora, nos termos do artigo 27.º, n.º 2 da L. C. T.

1. Assim como os dias de faltas a que respeitavam as falsas declarações poderiam ter sido objecto de justificações idóneas, conforme se refere no ponto **2.2.**, não parece que esta situação se configure como justa causa de despedimento.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto e atendendo ao referido no ponto **2.3.**, não se considerando ilidida a presunção prevista no artigo 24.º, n.º 2, da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, segundo o qual “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, a CITE não é favorável ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., sem prejuízo de outra sanção disciplinar que lhe possa vir a ser aplicada.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 05 DE SETEMBRO DE 2003**