

## **PARECER N.º 26/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 26/2003

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 24 Abril p.p., a CITE recebeu da empresa ... , S.A. um pedido de parecer prévio, nos termos referidos em epígrafe, relativamente ao despedimento da trabalhadora ..., acompanhado de cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
- 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 da comunicação de serviço ref.: ..., datada de 17 de Janeiro de 2003, documento no qual foi exarado, na mesma data, despacho de nomeação do instrutor;
  - 1.2.3.** Cópia da comunicação interna n.º ..., datada de 17 de Janeiro de 2003, na qual foram exarados três despachos, os dois primeiros datados, também, de 17 de Janeiro p.p. e o último com data que não é possível identificar devido à qualidade da fotocópia;
  - 1.2.4.** Cópia de informação para ..., datada de 16 de Janeiro de 2003, contendo em anexo cópia de “mapa resumo e respectivos documentos comprovativos, relativos a um conjunto de trabalhadores de ... (19), aos quais foram detectadas faltas injustificadas para além dos limites regulamentares”, na qual foi exarado despacho igualmente datado de 16 de Janeiro p.p.;
  - 1.2.5.** Cópia da nota de culpa;
  - 1.2.6.** Cópia da carta registada com aviso de recepção enviada pela empresa à trabalhadora, datada de 4 de Fevereiro de 2003, informando da remessa da nota de culpa, do prazo para apresentação de defesa e da intenção de proceder ao despedimento com invocação de justa causa;
  - 1.2.7.** Cópia do aviso de recepção da carta, descrita em 1.2.7., assinado pela trabalhadora em 13 de Fevereiro de 2003;
  - 1.2.8.** Cópia da juntada da resposta à nota de culpa, em 7 de Março de 2003;

- 1.2.9.** Cópia da resposta à nota de culpa, com carimbo de recepção na empresa em 5 de Março de 2003;
- 1.2.10.** Cópia de declaração médica, datada de 14 de Fevereiro de 2003;
- 1.2.11.** Cópia de telefax e do comprovativo do envio, em 24 de Março de 2003, solicitando a comparência da arguida e das testemunhas por si arroladas, “a fim de serem ouvidas em declarações”;
- 1.2.12.** Cópia de informação sobre a comunicação telefónica efectuada pela empresa ao advogado da arguida, em 26 de Março de 2003, informando-o da data e hora da realização da inquirição das testemunhas;
- 1.2.13.** Cópia de um auto de declarações, datado de 27 de Março de 2003, assinado pelo instrutor e pela declarante. Tal auto contém, à margem, uma informação escrita à mão sobre a falta de comparência de uma das testemunhas arroladas pela trabalhadora arguida, “apesar de regularmente notificada da diligência”;
- 1.2.14.** Cópia do relatório final, elaborado pelo instrutor do processo, datado de 16 de Abril de 2003.

**1.3.** A nota de culpa integra o seguinte:

- 1.3.1.** A duração do período de trabalho diário da arguida é de 7h e 30m;
- 1.3.2.** A trabalhadora terá faltado ao serviço, durante o ano de 2002, (entre os dias 9 de Janeiro de 2002 e 18 de Agosto de 2002) um total de 14 dias, 3 horas e 45 minutos;
- 1.3.3.** “Grande parte das faltas assinaladas, foram praticadas em dias seguidos”;
- 1.3.4.** “Nunca a arguida, em devido tempo, comunicou tais faltas à Empresa ou apresentou para as mesmas adequado motivo de justificação”;
- 1.3.5.** “Nenhuma das mencionadas faltas, por outro lado, foi prévia ou posteriormente autorizada pela Empresa, pelo que todas elas se consideram injustificadas, dando lugar ao respectivo desconto na retribuição e antiguidade da arguida”;
- 1.3.6.** A “... irregular assiduidade da arguida tem causado perturbações no normal desenvolvimento do Sector em que trabalha, obrigando, após o início de cada período de trabalho, a reformulações das equipas nomeadas e a uma redistribuição das tarefas a realizar, com reflexos negativos na disciplina do trabalho e provocando uma sobrecarga dos demais trabalhadores envolvidos, dada a necessidade de prestar ... assistência nas partidas e chegadas dos aviões programados, sem descurar a qualidade do serviço e assegurando o cumprimento dos horários dos voos”;

- 1.3.7.** “Com o descrito comportamento, que podia e devia ter evitado, violou a arguida, culposamente, os deveres de respeitar e tratar com lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho, de comparecer ao serviço com zelo e diligência e o de executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, consignados nas alíneas *a)*, *b)* e *f)* do n.º 1 do art. 20.º do R.J.C.I.T., aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24-11-69, incorrendo, conseqüentemente, em ilícito disciplinar”;
- 1.3.8.** “Tendo em conta tão elevado número de faltas, o que patenteia um desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao posto de trabalho que ocupa, o comportamento da arguida assume tal gravidade e conseqüências que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo, em face do teor da alínea *g)* do n.º 2, conjugado com o disposto no n.º 1 do art.º 9.º do Regime Jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/02, justa causa de despedimento”.
- 1.4.** A nota de culpa termina referenciando que a arguida dispõe de um prazo de doze dias úteis para apresentar resposta e requerer diligências probatórias que entenda necessárias ao apuramento da verdade.
- 1.5.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora afirma, resumidamente, o seguinte:
- 1.5.1.** “Impugnam-se por não corresponderem à verdade ou só traduzirem meias verdades todos os factos constantes da nota de culpa, para todos os efeitos legais”;
- 1.5.2.** “No que se refere à listagem das faltas que lhe é, indevidamente, imputada pela arguente no n.º 1 da nota de culpa, cumpre esclarecer ... que:
- a) Os dias 09/01/02, 13/01/02, 06/03/02, 09/03/02, 24/03/02, 25/03/02 e 19/05/02 são referentes a atrasos na hora de entrada da trabalhadora, devidamente justificados por esta junto da chefia e, prontamente, descontados no vencimento pela arguente;
  - b) As demais faltas ao serviço correspondem quer a situações de falta de picagem do ponto pela trabalhadora – designadamente à hora de entrada – situações indevidamente assumidas pelo sistema de picagem do ponto como falta da trabalhadora ao dia de trabalho, não obstante esta ter cumprido integralmente o seu horário normal de trabalho, sendo-lhe incorrectamente descontado no vencimento uma alegada falta injustificada;

- c) Quer aos dias em que a trabalhadora teve efectivamente de faltar ao serviço para realizar exames médicos e ecografias, etc., situações essas devidamente comprovadas e justificadas documentalmente junto da entidade patronal, não havendo lugar a qualquer falta injustificada, tratando-se pois de faltas justificadas, com as inerentes consequências legais”;

**1.5.3.** “Assim ... resultam manifestos:

- a) a falsidade do alegado no n.º 2 da nota de culpa, isto é, o somatório das faltas injustificadas ... atribuídas erradamente e precipitadamente, sem atender aos atestados médicos e declarações emitidas pelas Clínicas onde a trabalhadora realizou os diversos exames e ecografias durante a gravidez, oportuna e atempadamente entregues ao serviço para efeitos de justificações das faltas;
- b) e sem prévia consulta e confirmação das alegadas faltas com as folhas de picagem do ponto referentes ao ano de 2002;
- c) todas as faltas consideradas injustificadas imputadas à trabalhadora, com excepção das situações dos atrasos à hora da entrada ao serviço acima mencionadas, são na verdade faltas justificadas;
- d) pois, grande parte das faltas constantes da listagem do n.º 1 da nota de culpa foram dadas por motivos de realização de exames médicos e consultas em clínicas (acompanhamento da gravidez) tendo todas elas sido devida e oportunamente justificadas/comprovadas documentalmente, mediante a entrega dos respectivos atestados e declarações médicas;
- e) a limitação do sistema que opera o registo da picagem do ponto, bastando a falta de uma picagem à hora de entrada ao serviço para a máquina assumir a falta/ausência da trabalhadora ao serviço o dia completo.”

**1.6.** No âmbito do processo disciplinar, foi ouvida uma declarante, conforme requerido pela trabalhadora, sua colega de profissão, que referiu o seguinte:

**1.6.1.** “tem conhecimento que a arguida sempre que previa atrasos ou a possibilidade de faltar ao serviço tinha o cuidado de informar as chefias. Por vezes a trabalhadora informava a própria declarante, transmitindo-lhe as razões da ausência. Em sua opinião, a trabalhadora é uma boa profissional”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Expostos os factos e de modo a proceder ao respectivo enquadramento jurídico, cumpre distinguir duas questões. Por um lado, a análise da conduta da trabalhadora e a possível justificação da aplicação da sanção despedimento e, por outro, a verificação de eventual caducidade do exercício da acção disciplinar.

Assim:

2.2. Quanto às faltas, a entidade empregadora afirma na nota de culpa que a trabalhadora cometeu 14 dias, 3 horas e 45 minutos de faltas injustificadas entre o dia 9 de Janeiro de 2002 e o dia 18 de Agosto de 2002, tendo em conta o horário diário de 7 horas e 30 minutos que pratica. Tal entendimento tem por base o disposto no n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, que se transcreve: *nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.*

Contudo, em bom rigor, embora a entidade empregadora alegue que tais faltas não foram justificadas, a verdade é que, na resposta à nota culpa, a trabalhadora insiste quer no facto de ter entregue documentos justificativos para as suas ausências, quer no facto de ter comunicado com antecedência, a chefias ou colegas, os atrasos previsíveis, ou quando não previsíveis, ter comunicado logo que possível.

Neste âmbito, é de salientar que do processo recepcionado nos serviços desta Comissão não constam cópias de qualquer dos documentos referidos, fazendo apenas parte cópia de uma declaração médica da obstetra que assistiu a trabalhadora, datada de 19 de Fevereiro de 2003, informando que *esta esteve grávida de Janeiro a Outubro 2002 – tendo tido parto por cesariana em 16/10/2002, ... que teve evolução normal – excepto queixas frequentes de dores pélvicas que se agravaram na 2.ª metade da gravidez.*

De salientar igualmente que por não terem chegado ao conhecimento da CITE, não quer dizer-se que tais documentos não existam ou que a trabalhadora não tenha realizado exames pré-natais, sendo certo que a mesma invoca ter entregue tais justificativos à entidade empregadora e refere, designadamente, o nome da Clínica em que realizou os aludidos exames pré-natais.

É ainda de ressaltar que os elementos juntos ao processo pela entidade empregadora, nomeadamente os constantes das folhas 6, 7 e 8 do processo disciplinar, não clarificam se as faltas ali identificadas são justificadas ou injustificadas, acrescentando que a referida entidade não esclarece, por outro lado, se em relação aos restantes trabalhadores, indicados como tendo ultrapassado o limite das faltas injustificadas, decidiu instaurar

processo disciplinar o que, caso não se tenha verificado, pode, eventualmente, constituir indício de discriminação directa em função do sexo.

- 2.2.1.** Cabe referir que não se exclui, porque em boa verdade não se pode excluir, um eventual comportamento negligente por parte da trabalhadora, admitindo-se inclusivamente que as suas ausências tenham acarretado, para a entidade empregadora, prejuízos e alguma desorganização nos dias em que esta alegadamente faltou ou se atrasou e não justificou. Todavia, a prova dos danos em interesses relevantes da empresa não se encontra feita nos autos, pelo que não se pode concluir pela determinação directa de prejuízos ou riscos graves para a empresa (Cfr. alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro).
- 2.2.2.** Ora, atendendo ao exposto e considerando que o despedimento é, de entre as sanções previstas na lei, a mais gravosa, devendo ser aplicada, apenas quando não restam quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das respectivas consequências para com a entidade empregadora e, considerando ainda, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que dispõe que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa, a aplicação de tal sanção, a efectivar-se, constituiria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade (Cfr. n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro).
- 2.3.** Verificada a matéria de facto, cabe analisar se eventualmente caducou o direito ao exercício da acção disciplinar por parte da empresa, relativamente aos factos constantes na nota de culpa pois, de acordo com a doutrina que vem sendo seguida por esta Comissão, *a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória<sup>1</sup> e a existência de ilegalidades ou irregularidades relevantes de situações de discriminação em função do sexo conduz à formulação de um parecer desfavorável ao despedimento das trabalhadoras naquelas condições<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</sup> Ponto II. 2. do Parecer n.º 2/CITE/96, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de março de 1996.

<sup>2</sup> Ponto III. 2. do Parecer n.º 2/CITE/96, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de março de 1996.

**2.3.1.** Independentemente do número de faltas alegadamente injustificadas, cometidas pela trabalhadora entre 9 de Janeiro de 2002 e 18 de Agosto de 2002, matéria de facto já tratada, a entidade empregadora ao instaurar o processo disciplinar apenas em 17 de Janeiro de 2003, mediante despacho de nomeação de instrutor, deixou decorrer um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que dispõe que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção*”.

Ora, uma vez que os dias e tempos de trabalho que a entidade arguente entendeu como corresponderem a faltas injustificadas, foram descontados na retribuição da trabalhadora, não se afigura possível que só em Janeiro de 2003, cerca de 5 meses depois da última ausência alegadamente injustificada, a mesma entidade tenha tido conhecimento da eventual infracção.

Com efeito, conclui-se do exposto que dado que era do conhecimento da entidade empregadora, pelo menos desde a data do pagamento da retribuição referente ao mês em que a trabalhadora alegadamente faltou de forma injustificada pela última vez, ou seja, Agosto de 2003, a não actuação da entidade arguente no prazo de sessenta dias fez caducar a possibilidade de a mesma exercer o procedimento disciplinar, nos termos legais, pelo que o despedimento da trabalhadora constituiria uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao que precede, o parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não é favorável ao despedimento da trabalhadora na ..., S.A., ..., pelos fundamentos seguintes:

**3.1.1.** Do ponto de vista substancial, não decorre dos elementos juntos ao processo que a entidade empregadora tenha ilidido a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

**3.1.2.** Apreciada a questão do ponto de vista formal conclui-se que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, caducou o direito ao exercício do procedimento disciplinar.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE REALIZADA EM 22 DE MAIO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:** “A CIP considera que a CITE não deverá pronunciar-se sobre as matérias que extravasam formal e substancialmente a sua competência.

*Esta encontra-se delimitada nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, à matéria da igualdade no trabalho e no emprego.*

*Assim, sempre que, como no presente caso, se suscitarem apenas questões que extravasam as competências tal como acima indicadas, não deverá a CITE pronunciar-se sobre as mesmas cabendo à instâncias judiciais, ou seja, aos tribunais de trabalho, essa mesma apreciação”.*

**A REPRESENTANTE DA CCP EMITIU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:** “Não concordo com o enquadramento jurídico do parecer, pelas razões infrareferidas.

*Do ponto de vista formal, não existe caducidade do processo disciplinar, porquanto instaurado processo disciplinar por 10 ou mais faltas interpoladas no trabalho, não justificadas, durante o ano civil, o início do respectivo prazo de caducidade, verifica-se no 1.º dia do novo ano.*

*A existir caducidade, conforme resulta do parecer, a análise do processo ficaria encerrada, com as consequências decorrentes da lei dos despedimentos, não devendo a CITE pronunciar-se sobre a matéria substancial do processo.*

*Relativamente à sanção aplicável no processo em análise, considero a mesma desproporcionada face à infracção cometida pela trabalhadora e na estrita medida da análise dos factos carreados para este processo”.*