

## PARECER N.º 1/CITE/98

**Assunto:** Parecer nos termos do artigo 30.º do Dec-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Dec.-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro  
Processo n.º 50/97

### I - OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu em 22/12/97 da empresa ..., L.DA cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ... com intenção de proceder ao seu despedimento.
- 1.2. A trabalhadora encontra-se ao serviço da referida empresa desde 7 de Abril de 1997, data em que celebrou um contrato a termo certo pelo período de 11 meses, com a categoria profissional de "Caixeira até 3 anos".
- 1.3. Da nota de culpa enviada à arguida constam os seguintes factos:
  - 1.3.1. No dia 8 de Setembro de 1997, faltou ao trabalho, tendo apresentado como justificação uma declaração de presença em consulta médica no Centro de Saúde de ... Porém, tal documento foi viciado por forma a justificar a ausência entre as 9,30h. e as 19,30h. quando na realidade a permanência naquele Centro não ultrapassou as 11,30h. conforme informação obtida junto dos respectivos serviços administrativos. Não se apurou quem foi o autor da viciação do documento.
  - 1.3.2. No dia 16 de Setembro de 1997, faltou ao trabalho, não tendo apresentado qualquer justificação.
  - 1.3.3. No dia 17 de Setembro de 1997, faltou ao trabalho, tendo apresentado como justificação uma declaração de presença em consulta médica no Centro de Saúde de ... das 16h,00h. às 19,15h.
  - 1.3.4. No dia 19 de Setembro de 1997, apresentou-se no local de trabalho com um atraso superior a 30 minutos, tendo a entidade patronal recusado a prestação de trabalho nesse dia.
  - 1.3.5. Nos dias 22 e 23 de Setembro de 1997, não compareceu ao trabalho, tendo apresentado como justificação uma declaração da Agência Funerária de ..., L.da atestando que a arguida esteve presente no funeral de ..., realizado no dia 21 de Setembro de 1997, e que a arguida declarou ser nora do falecido. No entanto, tal relação de parentesco não existe uma vez que a arguida é solteira.
- 1.4. A entidade patronal considerou o comportamento da arguida relativamente à justificação das faltas relativas aos dias 8, 22 e 23 acima referidos como falta disciplinar grave.  
No primeiro caso porque apresentou um documento que sabia estar viciado; no segundo porque mais uma vez apresentou falsas declarações respeitantes a justificação de faltas.
- 1.5. Na resposta à nota de culpa, a arguida alega em sua defesa o seguinte:
  - 1.5.1. Desde que, há cerca de 3 meses, informou a entidade patronal de que se encontrava grávida passou a ser vítima de tratamentos agressivos e persecutórios, nomeadamente o corte das comissões, a transferência sucessiva para outras lojas da empresa e alterações do seu horário de trabalho.
  - 1.5.2. Relativamente à falta injustificada do dia 19 por atraso na apresentação ao serviço, refere que esse atraso era do conhecimento da sua chefe, ..., a qual a mandara tirar umas fotocópias às 13,35h. A arguida terminou essa tarefa às 13,50h seguindo-se o período para almoço a que tem direito.
  - 1.5.3. Relativamente às alegadas falsas declarações contidas na justificação das faltas para assistir ao funeral do pai do seu companheiro, a arguida refere que a entidade patronal tem conhecimento da situação pelo que a indicação naquele documento de que é nora do falecido não tem qualquer intenção de enganar a entidade patronal.
  - 1.5.4. Foram ouvidas duas testemunhas arroladas pela arguida, respectivamente a mãe e a irmã do homem com quem vive maritalmente.  
Retira-se das declarações registadas que a arguida teve por diversas vezes problemas de saúde com a gravidez, que a entidade patronal a mudava constantemente de local de trabalho depois de ter tido conhecimento da sua gravidez e que acompanhou as declarantes por altura do falecimento do Sr. ...
- 1.6. Do relatório do processo disciplinar há a destacar que a entidade patronal considera impugnada pela arguida a acusação relativa à falta do dia 16 de Setembro.  
O relatório concentra-se nas faltas dos dias 8, 22 e 23 de Setembro por alegadamente estas faltas terem sido justificadas invocando situações de facto que não correspondem à verdade.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Da análise do presente processo disciplinar são de salientar os seguintes factos:
- 2.1.1. As faltas injustificadas são no total apenas 4, dadas interpola damente, uma vez que a defesa apresentada pela arguida relativamente à falta do dia 16 foi aceite pela entidade patronal e no que respeita à do dia 19 deve aceitar-se a defesa da arguida porquanto a sua chefe, ..., não foi ouvida, apesar de arrolada como testemunha.
  - 2.1.2. Relativamente à viciação do documento respeitante à justificação da falta do dia 8 ficam algumas dúvidas por esclarecer: se houve viciação do documento e quem a praticou. A entidade patronal não apresenta qualquer documento do Centro de Saúde que ponha em causa o documento apresentado pela arguida como justificação da falta.
  - 2.1.3. Resultam, assim, como injustificados apenas 3 faltas respeitantes aos dias 19, 22 e 23. Quanto a estas duas últimas não se afigura credível a tese da entidade patronal de falsas declarações. De facto, a situação "conjugal" da arguida seria naturalmente do conhecimento da entidade patronal.  
De qualquer modo nada diz o relatório sobre a defesa que a arguida produziu sobre este facto.
  - 2.1.4. Os factos passaram-se após o conhecimento da entidade patronal de que a trabalhadora se encontrava grávida. Não há registo de qualquer contencioso anterior entre as partes.
  - 2.1.5. Não foi ouvida a testemunha arrolada pela arguida, a sua chefe, ... O processo não contém qualquer explicação sobre esta omissão a qual só por si põe em causa a validade do processo disciplinar à luz do disposto na alínea b) do n.º 3 do art.º 12.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 2.2. Acresce ao que acima referimos em 2.1.5. que a tese da infracção disciplinar grave defendida pela entidade patronal não está cabalmente demonstrada no processo.  
Difícilmente poderíamos enquadrar o comportamento da trabalhadora no disposto no n.º 3 do art.º 27.º do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.
- 2.3. Deste modo, afigura-se existir desproporção entre as infracções cometidas e a sanção proposta.  
Por outro lado, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, é necessário que o comportamento do trabalhador seja culposo e que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para que legitimamente se possa concluir pela existência de justa causa de despedimento.
- 2.4. No caso vertente a sanção de despedimento com justa causa, a ser aplicada, seria sempre excessiva e não fundamentada relativamente a qualquer trabalhador.  
Tratando-se de uma trabalhadora grávida, é inevitável a conclusão de que, a consumir-se o despedimento, há uma relação directa entre a gravidez da trabalhadora e a opção por essa sanção.

## **III - CONCLUSÕES**

- 3.1 Da análise do processo disciplinar instaurado pela ... à sua trabalhadora ... não resultam apurados factos cuja gravidade satisfaça os requisitos exigidos pela lei e defendidos pela jurisprudência para o conceito de justa causa para despedimento.
- 3.2. O despedimento da referida trabalhadora constitui, assim, uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do art.º 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.
- 3.3. Pelo exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 12 DE JANEIRO DE 1998**