

## PARECER N.º 1/CITE/97

**Assunto:** Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes – ..., L.DA (artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e 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)

### I - OBJECTO

A empresa ..., L.da solicitou à CITE, a 12 de Dezembro de 1996, pedido de parecer nos termos e para os efeitos mencionados em epígrafe, enviando cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora daquela entidade - ....

1.1. A acusação feita à trabalhadora consta de Nota de Culpa e refere-se a faltas injustificadas cometidas entre 12 de Fevereiro de 1996 e 16 de Outubro de 1996, totalizando 144 horas e 25 minutos.

1.1.1. As faltas foram dadas nos dias e horas seguintes, segundo nota de culpa:

MÊS	DIA	HORAS	TOTAL
Fevereiro	12	8,30	8,30
Março	29	8,30	8,30
Junho	1	6,00	22,30
	14	8,30	
	19	8,00	
Julho	4	8,30	31,30
	11	8,30	
	24	8,30	
	27	*6,00	
Agosto	19	7,30	16,00
	22	8,30	
Setembro	2	7,25	31,50
	9	7,25	
	18	8,30	
	24	8,30	
Outubro	9	8,30	25,25
	15	8,30	
	16	8,25	
Total de Horas			144,25

\* - Todo o dia

1.1.2. A arguida deveria permanecer no local de trabalho durante 8 horas e 30 minutos de cada dia útil, a saber, das 15 h às 24 h, com intervalo para descanso entre as 19 h e as 19 h e 30 m e ainda um Sábado em cada quatro, das 8 h às 14 h e 30 m, conforme a escala de trabalho.

1.1.3. A entidade empregadora alega a violação do dever de assiduidade, pretendendo despedir a trabalhadora invocando justa causa, de acordo com o disposto no artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 g) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que se transcrevem:

"Artigo 9.º (justa causa de despedimento)

1. O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho constitui 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".

- 1.2. Em resposta à Nota de Culpa a trabalhadora alega a justificação das faltas que deu, nos dias 1 de Junho de 1996 e 2 de Julho de 1996, em virtude de ter aderido à greve convocada para esses dias.

Relativamente a outras faltas, invoca perturbações geradas pelo seu estado de gravidez, informando que sempre terá avisado a sua Chefe de Secção das faltas que cometeu.

- 1.3. A ..., L.da enviou à CITE alguns dos justificativos de faltas entregues pela trabalhadora que dizem respeito, na sua maioria, a consultas de urgência efectuadas no Hospital ..., em ...

- 1.4. No relatório final do processo disciplinar consta que a trabalhadora não fez a comunicação de gravidez prevista na alínea a) do artigo 1.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e "não pode usufruir do estatuto de grávida". Mais se diz: "Assim não tem cabimento o pedido de parecer prévio do art.º 18-A da Lei n.º 4/84 e do art.º 30.º do Dec.-Lei n.º 332/95. De todo o modo, por mera cautela, oficie-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, remetendo-se cópia do processo." Não iremos alongar-nos com considerações uma vez que, no mesmo relatório, se refere o seguinte: "A arguente sabe apenas que está grávida por consultas de gravidez que apresentou ao abrigo do art.º 12.º n.º 1 da Lei n.º 4/84 e, agora, por ser evidente."

Assim, e uma vez que a entidade patronal considerou a trabalhadora como grávida para efeitos de consultas pré-natais, tornou-se necessário o pedido de parecer prévio à CITE, não por mera cautela, mas porque obrigatório.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. A entidade empregadora afirma na Nota de Culpa que a trabalhadora cometeu diversas faltas injustificadas ao longo de 7 meses, a saber: Fevereiro, Março, Junho, Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 1996.

A trabalhadora faltou, no total, 144 h e 25 m que correspondem, tendo em conta o horário diário de 8 horas e 30 minutos, a 16 dias 8 horas e 15 minutos de faltas injustificadas. (vd. artigo 22.º n.º 2 do Dec.-Lei n.º 874/76, 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").

- 2.1. Relativamente aos factos e de modo a proceder ao respectivo enquadramento jurídico, há que distinguir duas questões diversas.

- 2.1.1. Se em relação a algum deles teve lugar a prescrição do procedimento disciplinar.

- 2.1.2. Se face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.

- 2.2. Ora, relativamente às faltas injustificadas dadas até 22 de Agosto de 1996, sendo as mesmas em número superior ao legal, não há dúvida quanto à ocorrência de prescrição do procedimento disciplinar.

Em 14 de Novembro de 1996, data na qual a entidade patronal instaurou processo disciplinar à trabalhadora, decorreu um prazo superior ao previsto no artigo 31.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408, que estabelece o seguinte: "O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da

infracção".

Não resulta dos Autos, qualquer elemento demonstrativo de interrupção do prazo prescricional pelo que, nesta parte, se deve considerar prescrito o mencionado procedimento.

Quanto às faltas cometidas entre 2 de Setembro e 16 de Outubro de 1996 e, tendo em conta o teor do aludido artigo 31.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408, verifica-se, sem necessidade de outros considerandos, que as infracções não prescreveram.

Assim sendo, cabe verificar se consubstanciam factos capazes de justificar o despedimento.

Vejamos:

Durante este período, a trabalhadora, cometeu faltas injustificadas nos dias 2, 9, 18 e 24 de Setembro e dias 9, 15 e 16 de Outubro ou seja, cerca de 6 dias. O exposto afasta a aplicação da parte final do artigo 9.º n.º 2 g) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que permite o despedimento com justa causa "quando o número de faltas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas."

2.3. É de referir que, por um lado, por detrás das faltas, mesmo as injustificadas, parece estar uma gravidez problemática que obriga a frequentes deslocações a serviços de saúde, nomeadamente de urgência e, por outro lado, não poderemos nunca esquecer que o despedimento é, de entre as sanções previstas na lei, a mais gravosa, devendo ser aplicada, apenas, quando não restarem quaisquer dúvidas acerca da gravidade do comportamento do trabalhador e das consequências respectivas para com a entidade empregadora.

2.4. Tratando-se de uma trabalhadora grávida, conforme consta do processo e, atentas as circunstâncias descritas, o despedimento seria configurável como uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

### **III - CONCLUSÕES**

3. Perante as razões invocadas a CITE formula o seguinte parecer:

3.1. O comportamento da trabalhadora não se enquadra nas normas que legalmente prevêm o despedimento.

3.2. As faltas ao trabalho, tiveram origem na gravidez da trabalhadora arguida, à qual a lei confere particular protecção, nos termos da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditada pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.

3.3. A sanção despedimento só poderá ser aplicada como último recurso, atendendo ao previsto no artigo 27.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 49408 - "A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção."

3.4. Nestes termos, atentas as circunstâncias e, tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento constituiria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que esta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 1997**