

## PARECER N.º 16/CITE/97

**Assunto:** Despedimento de trabalhadora grávida - ..., L.DA (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)

### 1. OBJECTO

- 1.1. Em 09/07/97, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., ofício em que junta cópia do processo disciplinar instaurado à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. Em 09/04/97, a citada trabalhadora faltou para ir a uma consulta pré-natal, tendo estado no Centro de Saúde da ...
- 1.3. Na comunicação interna de falta, a trabalhadora informa a entidade patronal que a ausência ao trabalho ocorreu entre as 12h e as 17h do referido dia 09/04/97.
- 1.4. A entidade patronal verificou e confirmou junto do aludido Centro de Saúde que a trabalhadora viciou o documento comprovativo de justificação da referida falta relativamente à hora de saída, que foi efectivamente às 15,30h e não às 17 horas.
- 1.5. Na nota de culpa, a entidade patronal invoca o art.º 23.º n.º 3 do Dec.-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e diz pretender despedir aquela sua trabalhadora ao abrigo da alínea n) do n.º 2 do art.º 9.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 1.6. Na resposta à nota de culpa a trabalhadora confessa os factos, alegando que as faltas injustificadas se devem ao facto de se encontrar grávida".

### 2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A viciação efectuada pela trabalhadora nas horas de saída da consulta médica, no documento comprovativo de justificação de falta, passado pelo Centro de Saúde da ..., onde efectivamente esteve no dia 09/04/97, foi por aquela confessada.
- 2.2. Parece pois que um tal comportamento, embora censurável, não pode assumir uma gravidade, capaz de fazer cessar um contrato de trabalho a termo, que se renovou precisamente em 16 de Março de 1997, o que significa que a entidade patronal mantinha até há muito pouco tempo a sua confiança na trabalhadora.
- 2.3. Aliás, a forma como a trabalhadora confessa o seu acto, leva a crer que não o teria praticado se reflectisse nas consequências disciplinares que um tal comportamento sempre pode acarretar, pois teria sido muito melhor a simples falta injustificada.
- 2.4. Mas a circunstância de se encontrar grávida e a necessidade de não perder um dia de salário, levaram a trabalhadora a cometer um acto grosseiro de falsas declarações, sem ponderar as suas consequências.
- 2.5. Contudo, a empresa não alegou que este comportamento da trabalhadora tivesse tido qualquer prejuízo para a empresa, assim como não se vislumbra como pudesse tornar imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que uma tal conduta não é enquadrável no conceito de justa causa de despedimento, estabelecido no artigo 9.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, cit.
- 2.6. Na verdade, o artigo 9.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 64-A/89, cit., refere que 'constitui nomeadamente justa causa de despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas".

- 2.7. Ora, na justificação de faltas o que releva é o motivo para que esta se considera justificada ou injustificada, conforme se dispõe no art.º 23.º do Dec.-Lei n.º 874/76, cit..
- 2.8. Aliás, o art.º 27.º n.º 4 alínea b) do mesmo Dec.-Lei n.º 874/76, dispõe que incorre numa infracção disciplinar grave todo o trabalhador que falta injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso".
- 2.9. Ora, o motivo de justificação é verdadeiro, até ao momento em que a trabalhadora esteve de facto no referido Centro de Saúde, o que significa que tal conduta não é absolutamente enquadrável nos preceitos referidos em 2.6 e 2.8, pois aqueles normativos pressupõem a inexistência do motivo de justificação invocado, o que na realidade não se verificou no caso, "sub judice".
- 2.10. Tal como se afirmou no parecer n.º 9/CITE/96 relativo a uma situação semelhante, embora o comportamento da trabalhadora se revista de gravidade passível de sanção disciplinar, esta Comissão considera que a pena proposta pela empresa é inadequada e excessiva face à gravidade da citada conduta da trabalhadora, podendo a entidade patronal socorrer-se de outra pena disciplinar.

### **3. CONCLUSÃO**

Face ao conteúdo do processo disciplinar, os factos que vêm invocados pela empresa, não são de molde a caracterizá-los como justa causa de despedimento. Neste sentido, se o mesmo vier a ser decretado, com os fundamentos invocados, estar-se-á perante um caso de discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, violando-se o estabelecido no artigo 3.º n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que a Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 23 DE JULHO DE 1997**