

PARECER N.º 5/CITE/99

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção do Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro
Processo n.º 17/99

I – OBJECTO

1. A empresa ... enviou à CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida naquela entidade, ... , para cumprimento do disposto no artigo 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, e no artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção do Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro.

O pedido de parecer prévio mencionado, deu entrada nos serviços da CITE, em 7 de Abril p.p., acompanhado de cópia do processo disciplinar (Nota de Culpa e Resposta à Nota de Culpa) instaurado à trabalhadora-arguida.

1.1. A acusação feita à trabalhadora consta de Nota de Culpa, datada de 22 de Fevereiro de 1999 e refere-se a faltas injustificadas cometidas entre 5 de Janeiro de 1998 e 18 de Dezembro de 1998, conforme o quadro seguinte:

| Mês | Dia | Horas | Total |
|-----------------------|-----|-------|-------------------|
| Janeiro | 5 | 8H | 20H |
| | 21 | 4H | |
| | 27 | 8H | |
| Fevereiro | 11 | 4H | 4H |
| Março | 4 | 2H | 6H |
| | 30 | 4H | |
| Abril | 9 | 3H | 3H |
| Maio | 7 | 3H | 19H |
| | 8 | 7H30m | |
| | 11 | 5H30m | |
| | 19 | 3H | |
| Junho | 1 | 2H | 17H |
| | 16 | 7H30m | |
| | 26 | 7H30m | |
| Setembro | 15 | 7H30m | 7H30m |
| Novembro | 26 | 7H30m | 15H |
| | 27 | 7H30m | |
| Dezembro | 14 | 4H | 19H |
| | 17 | 7H30m | |
| | 18 | 7H30m | |
| Total de horas | | | 110 H 30 m |

1.2. A entidade empregadora alega a violação do dever de assiduidade por parte da trabalhadora, uma vez que excedeu 10 faltas interpoladas num ano, não justificadas, o que impossibilita a subsistência da relação de

trabalho, pretendendo despedir a trabalhadora invocando justa causa, de acordo com o disposto no artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 alínea g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que se transcrevem:

“Artigo 9.º (Justa causa de despedimento)

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento

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.”.

- 1.2.1. A entidade patronal refere ainda que, com o comportamento descrito, a trabalhadora “... provocou prejuízos graves ...” à empresa “... atendendo ao tipo de actividade em que a produção está organizada e é desenvolvida em cadeia, ou seja, ao faltar, e de forma imprevisível, exigiu a substituição no posto de trabalho o que obrigou a um aumento do número de colaboradores para fazer face a estas situações; diminuição dos níveis de produção em consequência da necessidade de substituição com nova adaptação e como a ausência é imprevisível a substituição não ser de imediato; prejuízos ao nível da qualidade, porquanto, com a substituição no posto de trabalho maiores são os riscos de se verificarem defeitos graves, quer internos, quer no cliente”.

- 1.3 - Em resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora alega o seguinte:

- 1.3.1.– De acordo com a calendarização das faltas apontadas, terá atingido dez dias interpolados de faltas injustificadas no mês de Setembro de 1998 pelo que, tendo o processo disciplinar sido desencadeado em 12 de Fevereiro de 1999, data do despacho da gerência que determina a abertura do inquérito, caducou o direito de exercício do procedimento disciplinar;
- 1.3.2. Tem vindo a ter problemas de saúde que a levaram a consultar, diversas vezes, os serviços médicos da empresa, podendo este facto ser comprovado o que, desde logo, requer;
- 1.3.3.– A maior parte das faltas resume-se a algumas horas e não a dias inteiros uma vez que, embora apresentando-se para trabalhar, o mau estar causado pelos problemas de saúde a obrigava a retirar-se mais cedo mas antes passando pelos serviços médicos;
- 1.3.4.– Duas das faltas dadas, em Maio e Junho de 1998, “... foram por assistência à filha que teve de acompanhar em tratamento médico e numa das vezes em reunião da escola (pré).”;

- 1.3.5.– Tem atravessado um mau período financeiro, sendo-lhe descontado directamente no seu vencimento o valor de Esc. 30.000\$00, por ordem do Tribunal Judicial, facto que lhe tem vindo a motivar stress e angústia;
- 1.3.6.– Encontra-se grávida de seis meses, “Razão porque em Setembro de 1998 o seu mau estar agravou-se. Tinha enjoos e dores de cabeça fortes. E a prova de tal é que se encontra de baixa actualmente.”;
- 1.3.7. – Desde 1992 “que tem dedicado o seu melhor à empresa, devendo tal ser valorado também.”;
- 1.3.8. – “Sempre procurou informar das sua faltas de molde a não criar prejuízos à empresa. Prejuízos que não ocorreram”, pois “Não obstante algumas das suas faltas deverem ser consideradas justificadas, designadamente todas as que ocorreram após a sua gravidez, não reclamou de tal, fazendo-o com espírito de colaboração, assumindo pagar, ao ser-lhe descontado no seu vencimento, o eventual prejuízo da empresa.”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2. - A entidade empregadora afirma na Nota de Culpa que a trabalhadora-arguida cometeu diversas faltas injustificadas ao longo do ano 1998, a saber durante os meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Maio, Junho, Setembro, Novembro e Dezembro.

A trabalhadora faltou, no total, 110H e 30m que correspondem a cerca de 14 dias de faltas injustificadas, tendo em conta o seu horário de trabalho diário – 8 horas, conforme informação dada pela empresa através de fax enviado à CITE, em 14 de Abril p.p.. (Cfr. 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 em falta.”).

- 2.1.1. No que respeita aos factos e de modo a proceder ao respectivo enquadramento jurídico, há que distinguir duas questões diversas:
- 2.1.2. Se, em relação a algum deles, teve lugar a caducidade do exercício de acção disciplinar.
- 2.1.3. Se, face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.
- 2.2. Ora, relativamente às faltas dadas até 27 de Novembro de 1998, sendo as mesmas em número superior ao legal, não há dúvida quanto à ocorrência da caducidade do exercício do poder disciplinar.

Em 12 de Fevereiro de 1999, data na qual a entidade empregadora instaurou processo disciplinar à trabalhadora-arguida, já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no artigo 31.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que estabelece: “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”.

De facto, quando a lei se refere a 10 faltas interpoladas dadas em cada ano (Vd. artigo 9.º n.º 2 g) do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), não querará dizer que a contagem do prazo para caducidade se inicie no primeiro dia do ano civil posterior, mas antes que a entidade empregadora tem a possibilidade de esperar até ao fim do ano para que se consumem as 10 faltas interpoladas que consubstanciam a irregularidade sancionável. No entanto, se as mesmas 10 faltas interpoladas forem dadas antes do final do ano, em qualquer altura, a infracção consuma-se e a contagem de sessenta dias para caducidade do procedimento disciplinar inicia-se no dia “em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.” (Cfr. artigo 31.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969).

Assim, no caso em apreço, as 10 faltas interpoladas e conseqüentemente a infracção passível de sanção, consumou-se no dia 26 de Novembro de 1998, pelo que a contagem do prazo para caducidade do exercício da acção disciplinar se iniciou, o mais tardar, em 30 de Novembro de 1998, uma vez que dos Autos resulta que, nessa data, a entidade empregadora tinha já conhecimento da irregularidade cometida pela trabalhadora-arguida, efectuando-lhe os inerentes descontos na sua retribuição do mencionado mês de Novembro.

Conforme o art.º 11.º da Nota de Culpa, “apesar de a arguida saber do seu elevado grau de absentismo, pelo simples facto de lhe ter sido descontado o tempo em falta na retribuição, não reagiu, contra esse desconto”, bem como a entidade empregadora, conhecendo do absentismo da trabalhadora-arguida e efectuando-lhe os descontos na retribuição inerentes às faltas injustificadas não reagiu, através de acção disciplinar, dentro do prazo previsto no artigo 31.º n.º 1 do referido Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, uma vez que a 10.ª falta interpolada, eventualmente justificativa do despedimento (Cfr. artigo 9.º n.º 2 g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), ocorreu no dia 26 de Novembro de 1998.

Quanto às faltas injustificadas ocorridas entre 14 e 18 de Dezembro de 1998 e, tendo em conta o teor do aludido artigo 31.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, verifica-se, sem necessidade de outros considerandos, que o direito de exercício da acção disciplinar não caducou.

Face ao que antecede, cabe verificar se consubstanciam factos capazes de justificar a sanção despedimento.

Vejamos:

No mês de Dezembro de 1998, a trabalhadora faltou injustificadamente nos dias 14 (durante 4 horas), 17 (durante 7 horas e 30 minutos) e 18

(durante 7 horas e 30 minutos) ou seja, cerca de 2 dias e meio de trabalho. 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. Salientam-se alguns aspectos, designadamente que a ausência da trabalhadora, por diversas vezes, se resume a algumas horas e não à totalidade do período normal de trabalho pois, conforme alega e requer seja comprovado pelos serviços médicos da arguente, “... tem vindo a ter problemas de saúde que a levam a ter de consultar várias vezes os serviços médicos da empresa”, e “mau estar, que a impedia de continuar a trabalhar, pelo que tinha que se retirar mais cedo, não sem antes passar nos serviços médicos”. (Cfr. art.ºs 2.º e 3.º da Resposta à Nota de Culpa.).

Acresce que o seu mal-estar se veio a agravar quando engravidou, em Setembro de 1998, encontrando-se actualmente, de baixa.

É ainda de realçar que não foi dado conhecimento à CITE, que a entidade empregadora tenha procedido à diligência probatória requerida pela trabalhadora-arguida, ou que a ... tenha comprovado a presença da trabalhadora nos serviços médicos da empresa nos dias em que, parcialmente, não cumpriu o seu período normal de trabalho.

2.4.- Face ao que precede, não se afigura que se encontrem reunidos os pressupostos conducentes ao despedimento com justa causa, não tendo a entidade arguente ilidido a presunção legal contida no artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, que se transcreve: “O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”.

III – CONCLUSÕES

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

3.1. Relativamente às faltas ocorridas entre 5 de Janeiro de 1998 e 27 de Novembro de 1998, consumando-se a infracção invocada na Nota de Culpa – 10 faltas interpoladas não justificadas, no dia 26 de Novembro de 1998, para efeitos da aplicação do disposto no artigo 9.º n.º 2 g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, verifica-se que, sessenta dias após o conhecimento pela entidade patronal (Cfr. artigo 31.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969), resultando dos Autos que tal conhecimento não terá tido lugar após o dia 30 de Novembro de 1998, o direito de proceder disciplinarmente caducou em 28 de Janeiro de 1999.

3.2. No que respeita às faltas ocorridas entre 14 e 18 de Dezembro de 1998, por perfazerem apenas cerca de 2 dias e meio de trabalho, não constituem causa legal de despedimento, à luz do disposto no artigo 9.º n.º 2 g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

- 3.3.** Assim, não se encontra ilidida a presunção legal contida no artigo 18.º-A n.º 2 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho.
- 3.4.** Em face de quanto precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende que o despedimento não se pode considerar como não discriminatório em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do disposto no artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, pelo que o parecer da Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 1999