

## PARECER N.º 12/CITE/2000

**Assunto:** Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro  
Processo n.º 12/2000

### I - OBJECTO

- 1.1. Em 13.03.2000, a CITE recebeu um ofício do Director das ..., juntamente com a cópia integral do processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ... no Gabinete de Justiça em acumulação com as funções de assessora jurídica da Direcção, nos termos do "disposto no Art. 24.º, n.º 1 do D.L. n.º 4/84, de 05. 04. e no Art. 30.º, n.ºs. 1 e 2 alínea a) do Dec.-Lei 136/85, de 03.05."
- 1.2. Com efeito, a referida trabalhadora é acusada na nota de culpa de ter cometido diversas e graves infracções, que a entidade patronal concretiza, na condução de seis processos disciplinares, em que foi nomeada instrutora, tendo infringido "os deveres legais que lhe são impostos, violando, assim, as alíneas b) e f) do n.º 1 do Art. 20.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho".
- 1.3. Referem as ... que "tais violações pela sua gravidade e reiteração constituem justa causa de despedimento, nos termos das alíneas d) e e) do Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho e Contrato a Prazo, aprovado pelo D.L. n.º 64-A/89, de 27.02."
- 1.4. "Com efeito, o comportamento culposo da arguida torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto em virtude da intensa quebra de confiança perante a Direcção que assessoria, não é mais admissível pedir a essa Direcção que mantenha tal quadro jurídico embora, a arguida contar no seu passado com ausência de outros ilícitos disciplinares."
- 1.5. A trabalhadora respondeu à nota de culpa, impugnando as acusações que lhe são imputadas pela sua entidade patronal.

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Refere o n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo anexo à Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, que "o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa".
- 2.2. Então, vejamos se se verificam em cada um dos processos disciplinares, objecto do presente processo disciplinar, as infracções por que vem acusada a trabalhadora arguida e que implicam o seu despedimento com justa causa.
  - 2.2.1. No processo disciplinar em que foi aplicada uma pena de repreensão a ..., Chefe de grupo da ..., por não ter observado as regras de segurança estabelecidas para aquela oficina, a ora arguida é acusada pelas ... de, ao abrigo da alínea c) do art.º 7.º da Lei n.º 29/99, de 12.05, ter concluído pela amnistia da infracção cometida por aquele trabalhador, quando "tal decisão é tecnicamente incorrecta, na medida em que o Art. 7º da referida Lei exclui da sua aplicação as infracções laborais".
    - 2.2.1.1. Este é um caso de interpretação puramente jurídica, em que a interpretação literal feita pelas ... inviabilizaria a aplicação daquela amnistia a qualquer infracção disciplinar, que se possa verificar no âmbito das relações laborais, ou seja, nas relações de trabalho subordinado.
    - 2.2.1.2. Ora, o artigo 7.º da citada Lei, ao estabelecer que são amnistiadas as infracções, que, nomeadamente, não constituam ilícito laboral, quer referir-se ao ilícito laboral decorrente da aplicação das contra--ordenações laborais, designadamente da aplicação do seu Regime Geral, previsto na Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto, e não do exercício do poder disciplinar.
    - 2.2.1.3. Assim, neste caso, foi totalmente correcta a proposta de decisão da ora arguida.
  - 2.2.2. Relativamente ao processo instaurado contra o trabalhador ... cujo comportamento, segundo as ..., se enquadra "nos fundamentos do despedimento com justa causa, porquanto foi ultrapassado o número máximo de faltas injustificadas permitidas", a trabalhadora arguida é acusada de "sem previamente ter consultado quem detém o poder disciplinar, ou seja o Director das ..., ter notificado o trabalhador de uma sanção muito inferior - a

repreensão registada”.

- 2.2.2.1.** Ora, através do processo verifica-se que o Director Interino das ... concordou com a proposta da instrutora, ora arguida, por despacho de 13.08.99, pelo que esta acusação não tem qualquer fundamento.
- 2.2.3.** No que respeita ao processo instaurado contra ..., a ora arguida é acusada de não ter informado o Director, de que os factos que eram imputados àquele trabalhador, “eram passíveis de aplicação de sanção disciplinar máxima, o despedimento”, tendo deduzido a respectiva nota de culpa, da qual deu conhecimento ao arguido, apontando para uma punição muito inferior”. A ora arguida é ainda acusada, neste processo, de ter dado causa à caducidade para o exercício da acção disciplinar, em virtude de ter sido ultrapassado o prazo legal de trinta dias, entre “o fim do processo de averiguações e a notificação da nota de culpa ao infractor”.
- 2.2.3.1.** Tendo sido nomeada instrutora do processo, a ora arguida procedeu ao competente processo de averiguações, cuja continuação sob a forma de processo disciplinar foi objecto de despacho do Director das ... em 12.10.99.
- 2.2.3.2.** Em face deste despacho, a ora arguida procedeu à elaboração e entrega da nota de culpa ao trabalhador arguido no citado processo, aplicando as normas aos factos apurados dentro da sua competência técnica.
- 2.2.3.3.** Em 30.11.99, a ora arguida apresentou o seu relatório e pô-lo à consideração superior, podendo o Director das ... não concordar com a sanção proposta, aplicando outra mais grave. Mas, não o fez invocando a caducidade do exercício da acção disciplinar.
- 2.2.3.4.** Ora, não se verificou a referida caducidade, uma vez que os trinta dias a que se refere o artigo 10.º, n.º 12 do D.L. n.º 64-A/89, de 27.02, não constituem um prazo de caducidade, mas sim um prazo de suspensão da caducidade, após o decurso do qual, o prazo de caducidade começa a correr.
- 2.2.3.5.** Assim, tendo ocorrido a conclusão do processo de averiguações, em 12.10.99 e a notificação da nota de culpa em 15.11.99, o prazo de caducidade previsto no artigo 31.º, n.º 1 da L.C.T. começou a correr em 12.11.99, e apenas terminando sessenta dias depois. Ora, a trabalhadora arguida apresentou o seu relatório para apreciação superior, em 30.11.99, muito antes de terminar o referido prazo de caducidade, que se suspendeu com a notificação da nota de culpa.
- 2.2.4.** No que concerne, ao processo instaurado contra o trabalhador ..., a ora arguida é acusada de ter causado “a caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar, nos termos do Art.º 31.º, n.º 1 do D.L. 49408, de 24.11.69 e do n.º 12 do Art.º 10.º do Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27.02.”
- 2.2.4.1.** Com a junção, em 03.11.99, do despacho do Director das ..., determinando “a continuação do presente processo, sob a forma de processo disciplinar”, concluiu-se a fase do inquérito, pelo que, nos termos do n.º 12 do artigo 10.º do D.L. n.º 64-A/89, citado, o prazo de caducidade, previsto no artigo 31.º n.º 1 do D.L. n.º 49408, supracitado, encontra-se suspenso por um período de trinta dias, após o qual, começa a correr.
- 2.2.4.2.** Assim, o referido prazo de caducidade (sessenta dias) começou a correr em 04.12.99, terminando em 02.02.2000. Ora, em 27.01.2000, a arguida tinha-se proposto entregar ao Director das ..., o processo disciplinar, ainda em tempo do trabalhador arguido ser notificado da nota de culpa.
- 2.2.4.3.** É de realçar o facto desse trabalhador ser acusado de ter furtado a um seu colega, nas instalações das ..., a quantia de Esc. 18.000\$00, e desse colega ter declarado, em 29.11.99, à instrutora do processo, ora arguida, que “desistiu da ideia de inicialmente apresentar queixa, pelo furto de Esc.18.000\$00 de que foi vítima, no Tribunal de Instrução Criminal, pelo que já não a formula, por ter sido ressarcido pelo autor do furto, da quantia que este lhe tinha furtado”.
- 2.2.5.** Quanto ao processo instaurado contra os responsáveis pelo não cumprimento do despacho do Director das .... de 30.03.98, a ora arguida é acusada de “ter terminado o processo sem indiciar qualquer responsável, quando havia apurado, relativamente à funcionária responsável pelo andamento do assunto, que a mesma nada fez para cumprimento do despacho do Director”.
- 2.2.5.1.** Em 13.10.99, a ora arguida, iniciou um processo de averiguações, em cumprimento do despacho do Director das ....., de 04.10.99, com o fim de apurar responsabilidades relativas ao não cumprimento do aludido despacho do Director das ... de 30.03.98,

relativo ao pagamento dos juros a que tinha direito a ex-enfermeira das..., ... .

- 2.2.5.2. Em 11.11.99, a arguida inquiriu a Técnica Equiparada do Serviço de Pessoal das ..., ..., que entregou cópias de documentos vários, que foram juntos ao processo em 16.11.99, onde se encontra a declaração de quitação da importância dos referidos juros, efectuada pela citada enfermeira ..., em 20.10.99.
- 2.2.5.3. Em face da documentação referida, verifica-se que houve troca de correspondência entre os advogados da citada ... e das .... no mês anterior ao pagamento dos mencionados juros, que conduziram à sua diminuição, relativamente aos que eram pedidos, favorecendo, por isso, as ....
- 2.2.6. Relativamente ao processo instaurado contra o trabalhador ..., a ora arguida, é acusada de ter procedido "à elaboração da nota de culpa, que deu a conhecer ao arguido sem haver procurado, previamente, auscultar, junto do Director, sabendo que a matéria poderia determinar o despedimento imediato, se era, ou não, essa a intenção das ...".
  - 2.2.6.1. Efectivamente, verifica-se através do citado processo, que a ora arguida elaborou atempadamente um relatório, após o decurso do prazo legal, sem que tenha havido resposta à nota de culpa, propondo à consideração do Director das ... a sanção que entendeu mais conveniente, perante os factos apurados imputados ao citado trabalhador.
  - 2.2.6.2. Podendo alterar ou manter a sanção disciplinar proposta pela ora arguida, preferiu o Director das ... não aplicar qualquer sanção ao aludido trabalhador.
- 2.3. Em face da avaliação efectuada à actuação da trabalhadora ora arguida, em cada um dos processos disciplinares em que foi instrutora, objecto do processo disciplinar "sub judice" verifica-se a não existência de qualquer comportamento enquadrável no conceito de justa causa de despedimento, pelo que as ... não ilidiram a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, supracitada.

### **III - CONCLUSÃO**

Em face do exposto e em virtude de não se ter comprovado a existência de qualquer infracção disciplinar por parte da trabalhadora, ora arguida, que possa ilidir a presunção prevista no n.º 2 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo anexo à Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2000**