

PARECER N.º 14/CITE/2000

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora, nos termos do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto
Processo n.º 14/2000

I - OBJECTO

- 1.1. Em 03.04.2000, a CITE recebeu do Sr. Dr. ..., Advogado, uma carta acompanhada de cópia do processo disciplinar movido pela ..., L.da, à sua trabalhadora grávida Sra. D. ..., solicitando a emissão de parecer nos termos e para os efeitos do art.º 24 n.º 1 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com a redacção actual introduzida pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto.
- 1.2. Os documentos constantes do processo eram os seguintes:
 - 1) fotocópia da carta à trabalhadora da empresa manifestando a intenção de proceder ao seu despedimento;
 - 2) fotocópia da nota de culpa;
 - 3) fotocópia da correspondência registada enviada à trabalhadora em 21/02/2000 e fotocópia do respectivo aviso de recepção;
 - 4) dois certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, respectivamente durante os períodos de 14 a 23 de Fevereiro e de 24 de Fevereiro a 4 de Março;
 - 5) fotocópia da frente do sobrescrito de correio registado enviado à empresa pela trabalhadora, datado de 02/03/00;
 - 6) declaração médica datada de 28/02/00, que refere o estado de gravidez da trabalhadora e bem como que a mesma "não pode fazer esforços grandes como pegar em pesos e estar baixa a meter a roupa nas máquinas";
 - 7) aditamento à nota de culpa datado de 29/03/00.
- 1.3. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - 1.3.1. A trabalhadora não compareceu ao serviço no período compreendido entre 11 de Fevereiro e 21 de Fevereiro de 2000. Nem apresentou qualquer justificação para o sucedido.
 - 1.3.2. Independentemente de ter havido ou não prejuízo ou risco para a entidade patronal, tal comportamento da trabalhadora constitui justa causa de despedimento, à luz do preceituado no n.º 2 alínea g) do art.º 9.º do D.L. n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, desde que em cada ano se verifiquem 5 faltas seguidas ou dez interpoladas.
 - 1.3.3. "A trabalhadora em causa deu mais de cinco faltas seguidas no corrente ano", violando desta forma o preceito atrás citado, comportamento este que determina o seu despedimento com justa causa.
- 1.4. O aditamento à nota de culpa refere:
 - 1.4.1. "No período de 24.02.00 a 05.03.00, a arguida continuou a faltar ao serviço, não apresentando de imediato qualquer justificação".
 - 1.4.2. "Somente no passado dia 08.03.00, por carta registada, a entidade patronal recebeu novo certificado de estado de doença para o período de 24.02.00 a 04.03.00".
 - 1.4.3. "Porém, tal certificado não veio acompanhado de qualquer comunicação escrita da trabalhadora".
 - 1.4.4. "Embora a trabalhadora tivesse comparecido no seu local de trabalho no dia 06.03.00, não apresentou à entidade patronal qualquer justificação para as faltas dadas entre 11 e 13 de Fevereiro e entre 24 de Fevereiro e 5 de Março, nem fez qualquer referência sobre o assunto".
 - 1.4.5. "As faltas consideradas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência legalmente prevista ou logo que seja possível".
 - 1.4.6. "O não cumprimento dessa comunicação torna as faltas injustificadas".
 - 1.4.7. "Assim, não tendo a arguida comunicado atempadamente tais faltas, não podem estas deixar de ser consideradas injustificadas".
 - 1.4.8. "A arguida que deu mais de uma dezena de faltas não apresentando justificação oportuna, e só após a instauração de processo disciplinar vem fazê-lo, revela desinteresse pelos seus

deveres e falta de colaboração com a entidade patronal”.

- 1.4.9. “Tais violações, pela sua gravidade e reiteração, constituem justa causa e despedimento nos termos do disposto nas alíneas d) e g) do art.º 9.º do Regime Jurídico da Cessação do Contrato de Trabalho a Termo aprovado pelo Dec.-Lei n.º 64-A/89, de 27.02”.
 - 1.4.10. “Com efeito, o comportamento culposo da arguida vem reiterar ser imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.
 - 1.4.11. “Por esse motivo, mantém a entidade patronal a intenção de proceder ao seu despedimento com justa causa”.
 - 1.4.12. A empresa termina o aditamento à nota de culpa referindo dispor “... a arguida do prazo de cinco dias úteis para responder, querendo, ao presente aditamento à nota de culpa, podendo requerer as diligências probatórias que a lei lhe permite”.
 - 1.5. Na carta que envia o processo à CITE o Ex.mo Advogado refere que, em 24/02/00, “a trabalhadora, através de carta registada com aviso de recepção, remeteu à entidade patronal um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença, datado de 23/02/00”.
 - 1.6. “O referido documento, enviado sem qualquer comunicação anexa, apenas considerava como período de incapacidade o de 14.02.00 a 23.02.00, quando a arguida se ausentou do período normal de trabalho a que estava obrigada desde 11.02.00, para além de não abranger todo o período em que a arguida faltou, o certificado é datado posteriormente à notificação da nota de culpa, pelo que a entidade patronal elaborou aditamento à nota de culpa”.
 - 1.7. Pois, “embora tenha comparecido no local de trabalho em 06.03.00, nada comunicou à entidade patronal, não justificando, nem fazendo qualquer alusão às faltas dadas entre 11 e 13 de Fevereiro e entre 24 de Fevereiro e 5 de Março”.
 - 1.8. Também “não apresentou nenhum fundamento para a impossibilidade da comunicação imediata da justificação das faltas em causa”.
 - 1.9. Em “08.03.00, por carta registada de 02.03.00, a entidade patronal recebeu novo certificado de estado de doença para o período de 24.02.00 a 04.03.00”.
 - 1.10. “a mesma data recebeu, sem qualquer comunicação escrita da trabalhadora, um atestado médico que declara o seu estado de gestação”.
 11. Em 19/04/00, o Representante Legal da entidade empregadora, Sr. Dr. ..., enviou a esta Comissão um fax reiterando os factos descritos na anterior comunicação enviada à CITE em 03/04/00, anexando ainda ao fax:
 - a fotocópia do ofício enviado à trabalhadora em 31/03/00, que acompanha o aditamento à nota de culpa;
 - b fotocópia do aditamento à nota de culpa enviado à trabalhadora em 31/03/00;
 - c fotocópia da correspondência registada enviada à trabalhadora em 31/03/00 e fotocópia do respectivo aviso de recepção datado de 04/03/00;
 - d fotocópia da resposta da trabalhadora ao aditamento à nota de culpa;
 - e fotocópia da frente do sobrescrito de correio registado enviado ao Representante Legal da empresa pela trabalhadora, datado de 05/04/00, sendo o verso do mesmo documento datado de 07/04/00;
 - f três fotocópias de certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora arguida, respectivamente durante os períodos de 27/12/99 a 09/01/00, de 25/01 a 29/01 e de 14/02 a 23/02.
 - 1.12. Em 20/04/00, a CITE enviou ao Sr. Dr. ..., Advogado, da arguente, um fax com o seguinte teor:

“Na sequência do contacto telefónico de hoje, reitero a necessidade do envio a esta Comissão de fotocópias legíveis dos documentos n.ºs 4 e 5, que V. Ex.^a enviou por fax em 19/04/00”.
 - 1.13. Em 26/04/00, através de carta, o Sr. Dr. ... enviou a esta Comissão a documentação solicitada através de fax de 20/04/00 referida no ponto 1.12.
2. Na resposta ao aditamento à nota de culpa a trabalhadora refere:
3. As faltas no período de 24.02.00 a 04.03.00 encontram-se justificadas através de certificado de estado de doença.
 4. O certificado de estado de doença respeitante ao período de 24.02.00 a 04.03.00 acompanhado de uma comunicação foi enviado à entidade empregadora em 24.02.00 através de carta registada.

- 5 Em 06.03.00, a trabalhadora arguida apresentou-se no seu local de trabalho para efectuar a sua prestação de trabalho mas, a arguente impediu-a de prestar a sua actividade comunicando-lhe que iria ser suspensa preventivamente das suas funções.
- 6 A trabalhadora refere ainda que "A entidade patronal nega-se a receber os certificados de estado de doença..." pelo que se vê obrigada a envia-los através de correio.
- 7 A arguida alega ainda ter justificado todas as faltas através de certificados de incapacidade de estado de doença, mas a entidade patronal considera os referidos certificados inválidos não os aceitando.
- 8 Mais refere a arguida que nunca poderia ter comunicado as faltas do certificado de doença a tempo visto que a entidade patronal não as aceita no local de trabalho.
- 9 Por último a trabalhadora alega que "Nunca deixei de apresentar os certificados de estado de doença por isso, estão justificadas as faltas mencionadas".
- 10 A CITE contactou telefonicamente a trabalhadora em 28/04/00, solicitando informação acerca do alegado no ponto 2.2. da resposta ao aditamento à nota de culpa.
- 11 Nesse mesmo dia a trabalhadora deslocou-se à CITE acompanhada de:
 - a fotocópia do registo da comunicação enviada à arguente em 24/02/00;
 - b fotocópia da referida comunicação enviada à arguente em 24/02/00;
 - c fotocópia do registo enviado à arguente em 02/03/00 que acompanha a declaração médica datada de 28/02/00 que se encontra junta aos autos.
 - d Toda a documentação acima referida foi anexada ao presente processo disciplinar.
- 2 A comunicação referida na alínea do ponto 3.1. referia o seguinte:

"Venho por este meio comunicar a ..., L.da, que me ausentei do serviço de 14 a 23 de Fevereiro de 2000.

Sem justificar devido estar de baixa com causas físicas devido à agressão a que fui sujeita.

Agressão essa que a entidade patronal assistiu pessoalmente.

Agressão cometida pela encarregada do estabelecimento.

Justificação essa acima mencionada tendo sido enviada tendo a mesma sido devolvida por erro de morada.

Devolução essa a causa da demora até à data".

(procedeu-se à correcção da palavra agressão).

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 1 A nota de culpa bem como o aditamento à nota de culpa são as peças processuais que delimitam a acusação. Assim, há que ter em conta que a entidade patronal não pode proceder ao despedimento do trabalhador com base em comportamentos que não se encontrem nestas peças.
- 2 Ora, a nota de culpa refere que a trabalhadora arguida terá dado mais de cinco faltas seguidas no corrente ano. O aditamento à nota de culpa refere que a trabalhadora em causa já deu mais de uma dezena de faltas. A trabalhadora arguida esteve impedida de exercer a sua prestação de trabalho no período compreendido entre 14 e 23/02 e 24/02 a 04/03/00, conforme se pode verificar através de dois dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença juntos ao processo disciplinar pela arguente.

Constata-se que os certificados acima referidos foram enviados à entidade patronal enquanto corria o prazo de resposta à nota de culpa acompanhados da comunicação referida no ponto 3.1. pelo que, não corresponde à verdade o narrado na nota de culpa. Há que entender que a trabalhadora apresentou justificação para as faltas dadas de 14 a 23/02 e de 24/02 a 04/03/00. Ficam por justificar as faltas dadas em 11 e 12 de Fevereiro.

A entidade patronal no aditamento à nota de culpa não refere qual a data de recepção do certificado para o trabalho por estado de doença da trabalhadora no período compreendido entre 14/02 a 23/02/00. É o Representante Legal da empresa na carta enviada à CITE em 31/03 que refere que a trabalhadora enviou aquele certificado através de carta registada com aviso de recepção datada de 24/02/00 mas, não anexa qualquer documento comprovativo do que alega.

Assim, dada a documentação existente no processo disciplinar verifica-se que, o certificado relativo ao período de 14/02/00 a 24/02/00 e o certificado relativo ao período entre 24/02/00

a 04/03/00 foram enviados à arguente através de carta registada em 24/02/00 indo ambos acompanhados da comunicação referida no ponto 3.1. (Cfr. fotocópia de registo da carta datada de 24/02/00 enviada à arguente bem como a fotocópia da comunicação junta), pelo que, não corresponde à verdade o narrado nos art.ºs 1.º a 4.º do aditamento à nota de culpa.

A trabalhadora na resposta ao aditamento à nota de culpa alega que a entidade patronal se recusa a receber os certificados de estado de doença pelo que, a se vê obrigada a enviá-los à arguente através de correio (Cfr. ponto 5.º da resposta ao aditamento à nota de culpa). O que significa que a trabalhadora já entregou à sua entidade patronal outros certificados, prova disso são os certificados que a entidade patronal juntou aos autos. No entanto, a arguente não logrou provar a forma através da qual teve conhecimento desses mesmos certificados.

De acordo com os documentos juntos aos autos pela arguente, é possível verificar que desde Dezembro de 1999 que a trabalhadora apresenta à entidade empregadora certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença. Ao que parece, trata-se de uma gravidez complicada que obriga a arguida a recorrer constantemente a baixas médicas. É de considerar que provavelmente a trabalhadora terá estado impossibilitada de justificar as suas faltas dadas entre 14/02 e 23/02/00 mas, logo que lhe foi possível deslocou-se ao seu local de trabalho para comunicar ao seu superior hierárquico e apresentar justificação mas, a arguente recusou-se a receber o certificado referindo não ser este documento destinado à justificação daquelas faltas, pelo que a trabalhadora se viu obrigada a enviá-lo através de correio.

De qualquer forma, é o certificado de incapacidade para o trabalho por estado de doença junto aos autos documento idóneo para justificar a ausência da trabalhadora neste período.

É ainda de referir que a fotocópia da frente do sobrescrito de correio registado e enviado à empresa pela trabalhadora, datado de 02/03/00 que se encontra junta aos autos prova que a trabalhadora naquela data terá enviado através de correio documentação à arguente. Contudo, não resulta dos autos que terá sido o certificado datado de 24/02/00, uma vez que a trabalhadora nega este facto (Cfr. pontos 1.º e 2.º da resposta da trabalhadora ao aditamento à nota de culpa), e o aditamento à nota de culpa nada refere sobre esta matéria. Assim, concluiu-se que a trabalhadora enviou nessa data à arguente a declaração médica datada de 28/02/00 que se encontra junta ao processo disciplinar.

Em face do exposto, o máximo que a trabalhadora terá faltado injustificadamente terão sido 2 dias seguidos, ficando afastada a aplicação da parte final do art.º 9.º n.º 2 alínea g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que permite o despedimento com justa causa "quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas".

- 2.3.** Quanto à data de apresentação de justificação das faltas relativas ao período de 14/02/00 a 24/02/00 é de referir que o art.º 25.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Setembro, sob a epígrafe "Comunicação e prova sobre as faltas justificadas", refere que "quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível". Dos autos não resulta que as faltas dadas pela trabalhadora se tornassem imprevistas, mas importa ter em conta o Acórdão da Relação de Lisboa, de 30 de Julho de 1986, publicado na 2.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1-2/89, pág.158, nos termos do qual "A simples prática de faltas injustificadas, no sentido de não comunicadas à entidade patronal, não constitui, só por si, justa causa de despedimento, e menos ainda quando se prove que elas foram devidas a doença do trabalhador faltoso - portanto materialmente justificadas. Tal comportamento a falta de comunicação - embora reprovável e merecedor de sanção, não pode considerar-se revestido da gravidade exigida pela lei para aplicação da mais penosa das sanções disciplinares".

É ainda de atender que "a sanção deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor". (Vd. Dec.-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, artigo 27.º, n.º 2).

Por outro lado, a trabalhadora arguida enviou à arguente em 02/3/00 uma declaração médica passada pela sua médica assistente referindo que a arguida se encontrava grávida não podendo designadamente realizar trabalhos pesados. Ora, em face disto, tudo leva a crer que a trabalhadora venha desenvolvendo trabalhos susceptíveis de causar problemas à sua gestação, pelo que solicitou a intervenção da sua médica assistente no sentido de esta declarar que lhe fosse vedada a realização de tais tarefas. As mulheres trabalhadoras grávidas são objecto de protecção da lei interna e do direito comunitário:

A Constituição da República Portuguesa considera a maternidade e a paternidade valores sociais eminentes (Cfr. art.º n.º 68.º n.º 2), atribuindo ao Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres (Cfr. art.º 9.º h)), designadamente através da especial protecção do

trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto (Cfr. art.º 59.º n.º 2 c)).

Como corolário dos princípios constitucionais supramencionados, a Assembleia da República aprovou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, relativa à protecção da maternidade e da paternidade, em que no seu n.º 1 do art.º 2 refere que “os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos...”. Também nos termos do n.º 1 do art.º 21.º da mencionada lei as trabalhadoras grávidas, têm ainda direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

O art.º 24 n.º 2 da Lei n.º 4/84, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, refere que “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa”. Esta norma, tal como a do n.º 1 que exige sempre parecer favorável da CITE prévio à cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora, decorre da transposição para o direito português da Directiva n.º 92/85/CEE, do Conselho, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, a qual prevê a proibição do despedimento e nos termos do seu art.º 10.º exige que os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

Assim, estão as trabalhadoras particularmente protegidas contra o despedimento, pelo que quanto anteriormente referido em geral, é reforçado no que se lhes refere.

Assim, uma vez que não se encontram provadas as acusações que são imputadas à trabalhadora pela empresa, deverá o processo disciplinar ser arquivado e ao mesmo tempo levantada a suspensão preventiva imposta à trabalhadora arguida.

III - CONCLUSÕES

Em razão do que antecede, a Comissão considera que:

- 3.1. A trabalhadora justificou materialmente as faltas que constituem fundamento para o pretendido despedimento. No máximo a trabalhadora terá faltado injustificadamente 2 dias seguidos.
- 3.2. Fica assim afastada a aplicação da parte final do art.º 9.º, n.º 2 alínea g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que permite o despedimento com justa causa “quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas”.

Face ao que antecede, a CITE é de parecer que a entidade patronal não ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do art.º 24 da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto, pelo que é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida Sra. D.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE ABRIL DE 2000