

PARECER N.º 43/CITE/2000

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio
Processo n.º 72/2000

I - OBJECTO

1. A Firma ..., L.da, Café ..., enviou à CITE, através de advogado, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., ajudante de cozinha, que deu entrada nestes Serviços em 14 de Novembro p.p., acompanhado de cópia do respectivo processo disciplinar.
- 1.1. Do processo constam para além da correspondência entre a advogada da entidade patronal, a entidade patronal e a trabalhadora, fotocópias da nota de culpa, da resposta à nota de culpa, do relatório final, de documento emitido pelo Centro de Saúde de Queluz justificando a comparência numa consulta da parte da tarde do dia 31.08 (das 14 horas às 16.30), de declaração de internamento e nascimento da Maternidade do Hospital de Santa Maria relativo ao nascimento do filho da trabalhadora no dia 13.09 e alta no dia 14.09, do boletim de nascimento desta criança, e, depoimentos de 4 testemunhas.
Posteriormente, juntou-se ao processo cópias do mapa de férias oficial a que os trabalhadores e trabalhadoras tiveram direito no corrente ano de 2000, dos recibos de ordenado da trabalhadora e do comprovativo dos pagamentos à Segurança Social sobre os descontos efectuados à mesma.
- 1.2. A acusação, constante da nota de culpa, de 9 de Outubro de 2000, reporta-se, aos seguintes factos:
 - 1.2.1. *"A arguida faltou nos dias 28, 29, e 30 de Agosto do ano 2000;"* (n.º 2);
 - 1.2.2. *"No dia 31 "deste mês de Agosto também" ... faltou ao serviço, tendo apenas apresentado uma justificação para o período das 14h às 16h30m em que, segundo a declaração apresentada, esteve a acompanhar a filha Daniela no Centro de Saúde de Queluz."* (a trabalhadora mora na Amadora) (n.º 3);
 - 1.2.3. Também *"faltou nos dias 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, e 19 de Setembro"* (n.º 4);
 - 1.2.4. A trabalhadora *"apresentou uma declaração, em como esteve internada no Hospital de Santa Maria de 13 a 14 de Setembro de 2000, tendo tido um filho em 13 de Setembro de 2000."* (n.º 5)
 - 1.2.5. A trabalhadora *"também faltou ao serviço em Junho de 2000 e nessa altura, o marido comunicou à entidade patronal que a mesma se encontrava grávida .. e que regressada ao trabalho negou tal facto, fazendo crer aos olhos de todos que não se encontrava grávida."* (n.ºs 6 e 7);
 - 1.2.6. A trabalhadora *"não mais regressou ao serviço desde o dia 28 de Agosto até à presente data (9/10/00)"* (n.º 8);
 - 1.2.7. Conclui a entidade empregadora que a trabalhadora *"Violou, conseqüentemente, os deveres de assiduidade, respeito e lealdade para com a entidade patronal, decorrentes do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 20.º da LCT - Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969."* e que *"...os factos descritos, pela sua gravidade e conseqüências, são susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 e da alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Regime Jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, por tornarem, imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho"* (n.ºs 9 e 10).
- 1.3. Dos depoimentos das 3 testemunhas apresentadas pela entidade patronal que desempenham ou desempenharam funções no café - ... empregada de mesa, ... cozinheira e ... desempregada - todas declararam que a trabalhadora arguida terá gozado férias em Junho, desconheciam que ela tivesse estado grávida porque "a gravidez não era visível" e que desde o final de Agosto a mesma tem faltado ao serviço.
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora vem dizer que:
 - 1.4.1. *"...reconhece ter faltado nos dias 28, 29 e 30 de Agosto de 2000."* (n.º 1) ;
 - 1.4.2. *"Quanto às faltas de 1 a 12 de Setembro, ... estava em pleno gozo de suas férias"* (n.º 2) ;
 - 1.4.3. *"Tal como estava no referido artigo 6.º da nota de culpa"* (n.º 3) ; (querendo com isto

dizer a trabalhadora que não faltou ao serviço em Junho de 2000, tal como afirmou a entidade patronal no artigo 6.º, por se encontrar de férias neste período);

- 1.4.4. *“Efectivamente, a arguida gozou férias de 1 a 23 de Junho de 2000”* (n.º 4) ;
 - 1.4.5. *“Restando-lhe alguns dias de férias a arguida gozou-os por determinação da entidade patronal em Setembro, nas datas já mencionadas”* (n.º 5);
 - 1.4.5. *“Quanto às alegadas faltas ocorridas a partir do dia 13 de Setembro , foi à entidade patronal entregue o comprovativo do nascimento de um filho...”* pelo que *“ Neste momento encontra-se de licença pós parto”* (n.ºs 6 e 7);
 - 1.4.6. *“A arguida em dois anos de trabalho ... sempre cumpriu os seus deveres para com a entidade empregadora.”*(n.º 8);
 - 1.4.7. E conclui *“... deve a arguida ser completamente ilibada das acusações que lhe são formuladas e o processo disciplinar arquivado.”*
- 1.5. Do depoimento da testemunha apresentada pela trabalhadora nada há a registar de relevante para o processo a não ser o facto de que também não se apercebeu de que ela se encontrava grávida.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece na alínea b) do n.º 1 artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que:

“O trabalhador deve comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência; ...”

- 2.1. O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, estabelece na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º, como justa causa de despedimento:

“ ... 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 injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas:” (S.N).

- 2.1.1. Os n.ºs 2 , 3, e 4 do artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção ao despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe:

“(...) 2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa (...).

3- O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. (...).”

- 2.2. Para análise do caso *“sub judice”* temos que saber se os factos integrantes da acusação contra a trabalhadora constituem violação dos seus deveres profissionais, que possam justificar o despedimento com justa causa, tendo em conta as disposições legais vigentes acima mencionadas.

- 2.2.1. Da leitura da acusação verifica-se, desde logo, que a trabalhadora faltou ao serviço, sem apresentar justificação, nos seguintes períodos:

- a) Nos dias 28, 29 e 30 de Agosto - 3 dias seguidos;
- b) Nos dias 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, e 19 de Setembro - 16 dias seguidos;

- 2.2.2. Confrontada a nota de culpa com a resposta à nota de culpa, o depoimento das testemunhas, os documentos apresentados e a legislação aplicável, podemos concluir desde logo que:

- a) A trabalhadora não compareceu ao serviço 3 dias - de 28 a 30 de Agosto e não apresentou qualquer justificação, tal como a mesma confirma na resposta à nota de culpa e atestam todas as testemunhas;
- b) A trabalhadora apresentou prova do internamento e nascimento do filho em 13 de

Setembro, tal como já consta da nota de culpa, pelo que as faltas dadas a partir daquela data devem ser consideradas justificadas (e não deviam constar na nota de culpa);

Porque as faltas cometidas no mês de Setembro, 1 a 12, 10 dias seguidos, podem integrar directamente o conceito de justa causa de despedimento previsto na alínea g) do mencionado artigo 6.º e porque a trabalhadora declarou que se encontrava de férias naquele período sem que os depoimentos das testemunhas esclarecessem este ponto, solicitámos, que a entidade patronal nos enviasse, até ao dia 4 de Dezembro, entre outros elementos, cópia do mapa de férias oficial a que os trabalhadores e trabalhadoras tiveram direito no corrente ano de 2000, e, contactámos mediante telegrama a trabalhadora no sentido de apurarmos se aquelas faltas (1 a 12 de Setembro) corresponderiam a férias da trabalhadora, resposta que, no entanto, não conseguimos apurar com segurança, pois que se verifica que por um lado as férias da trabalhadora referidas no mapa de férias não têm expressão nos recibos de vencimento da mesma. Por outro lado, da troca de impressões havida com a trabalhadora também não ficou esclarecida esta questão.

- c) Neste contexto a ausência ao serviço de 10 dias por parte da trabalhadora no mês de Setembro - entre o dia 1 e 12 (antes do nascimento da filha) terá que ser considerada como não justificada e as respectivas faltas como injustificadas.

- 2.3. Na sequência do exposto e muito embora tenhamos a convicção de que a trabalhadora terá tido um comportamento censurável mas não menos traumatizante certamente - se tivermos em conta os eventuais problemas psicológicos ou outros que terão envolvido a trabalhadora ao ponto de ter escondido a gravidez até ao final - à face da lei e dos preceitos aplicáveis, a trabalhadora, com o comportamento descrito, terá violado o dever de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de Novembro de 1969, conjugado com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, na medida em que ao faltar ao serviço sem justificação por mais de 5 dias seguidos ou 10 interpolados (faltou de uma vez 3 dias seguidos e de outra 10 dias seguidos) integrou o conceito de justa causa de despedimento.

III - EM CONCLUSÃO

- 3. Da análise de todo o processo e muito embora não haja prova de que a trabalhadora tivesse conscientemente violado os seus deveres profissionais, nomeadamente o dever de assiduidade, a verdade é que não procedeu à justificação das faltas enquadrando-se o seu comportamento no âmbito da aplicação do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, conjugado com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, ao faltar ao serviço mais de 10 dias sem apresentar justificação.
 - 3.1. Assim e em face do que precede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pronuncia-se no sentido de não poder emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE REALIZADA EM 7 DE DEZEMBRO DE 2000