

## PARECER N.º 21/CITE/2001

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora, nos termos 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, e pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio  
Processo n.º 28/01

### I - OBJECTO

- 1 Em 18.05.2001, a CITE recebeu da ..., L.da, uma carta elaborada em 17.05.2001 acompanhada de fotocópia de outra carta dirigida à Delegação do .... Na referida carta a entidade informa que, em 26 de Abril passado, através de carta registada, solicitou ao ..., o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a que alude o n.º 1 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio. Tendo em conta as competências desta Comissão sobre a matéria, os serviços do IDICT telefonaram àquela entidade comunicando que a citada carta deveria ser remetida à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2 Na carta dirigida ao ..., a Gerência da empresa fundamenta o despedimento da trabalhadora com base no facto de "... já ter ultrapassado em muito as faltas injustificadas conforme referido na alínea g) do art.º 9.º do DL n.º 64-A/89 de 27/2".
- 3 Em 18/05/2001, a CITE contactou telefonicamente a Gerência da ..., solicitando que fossem enviados com urgência os elementos necessários à elaboração do parecer requerido, conforme o estabelecido no art.º 10.º n.º 2 alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, em virtude de a sua falta levar à elaboração de parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora.
- 4 Em 19/06/2001, a empresa enviou um fax solicitando à CITE que considere sem efeito o pedido formulado em 17/05/2001, informando ainda que irá ser instaurado processo disciplinar com vista ao despedimento da trabalhadora ..., "... sendo a CITE depois notificada sobre o assunto"...
- 5 Novamente em 11/07/2001, os serviços da CITE receberam uma carta da Gerência daquela empresa, juntando em anexo cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida, a fim de ser emitido o referido parecer. Como não vinha junto cópia do registo de aviso de recepção enviado à trabalhadora, a Comissão contactou telefonicamente a empresa, solicitando que enviassem tal documentação.
- 6 Em 17/07/2001, a Comissão recebeu um fax acompanhado da documentação solicitada no ponto 1.5. do presente parecer.
- 7 Em 18/07/2001, a empresa enviou um fax em que solicita à CITE que considere "... sem efeito o pedido de parecer do processo disciplinar instaurado à ... funcionária..., por o mesmo ter sido mal instruído", informando ainda que "oportunamente seguirá um novo processo".
- 8 Em 13/09/2001, a Comissão recebeu da Gerência da ..., cópia do respectivo processo disciplinar, solicitando o parecer mencionado no ponto 1.1. referente à mesma trabalhadora e fundamentando o despedimento de acordo com o invocado no ponto 1.2. Do processo constam para além da correspondência entre a trabalhadora e a empresa, fotocópia da nota de culpa, fotocópia dos mapas de assiduidade da empresa respeitantes ao período de Janeiro a Abril, bem como ainda fotocópias dos recibos de vencimento da trabalhadora referentes aos meses de Janeiro, Fevereiro, Março e Abril do corrente ano.
- 9 Em 18/09/2001, a Comissão enviou ofício à trabalhadora, informando da recepção do pedido de parecer e da não existência no processo de resposta à nota de culpa, devendo até 21/09/2001, enviar elementos que considere importantes para a análise do processo.
- 10 Em 18/09/2001, a Comissão confirmou através de telefonema efectuado para a trabalhadora arguida, que esta não enviara resposta à nota de culpa.
- 11 A trabalhadora não respondeu à comunicação referida no ponto 1.9.
- 12 Em 20/09/2001, os serviços da Comissão receberam da Gerência um fax acompanhado dos mapas de assiduidade da empresa relativos aos meses de Junho, Julho e Agosto de 2001.
- 13 A trabalhadora arguida foi devidamente notificada do conteúdo da nota de culpa que lhe foi deduzida, em 20 de Julho de 2001 (Cfr. fotocópia do registo de aviso de recepção enviado à trabalhadora em 20/07/2001 que se encontra junta aos autos). A nota de culpa integra as

seguintes acusações:

1.13.1.A trabalhadora desempenhava as funções correspondentes à categoria profissional de fundidor, estando adstrita a cumprir um horário de 8 horas diárias de trabalho, distribuído de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

Sucedo, porém, que:

1.13.2.No período compreendido entre 02 de Janeiro e 27 de Abril de 2001, deu as seguintes faltas conforme os quadro que se resumem:

#### JANEIRO

Dias	Horas	Resultado
02	8	8
04	1,5	1,5
12	4	4
15	1,15	1,15
17	3,45	3,45
31	4	4

**TOTAL** 22,5

#### FEVEREIRO

Dias	Horas	Resultado
01	8	8
02	8	8
05	8	8
06	8	8
07	8	8
08	8	8
09	8	8
12	8	8
13	8	8
14	8	8
15	8	8
16	8	8
19	8	8
20	8	8
26	8	8

**TOTAL** 120

#### MARÇO

Dias	Horas	Resultado
09	8	8
30	4	4

**TOTAL** 12

#### ABRIL

Dias	Horas	Resultado
24	8	8
26	8	8
27	8	8

**TOTAL** 24

1.13.3.Depois de 27 de Abril de 2001, nunca mais a arguida se apresentou ao serviço da arguente nem tão pouco justificou a sua não comparência, pelo que a empresa supõe que se encontrem justificados os motivos para proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora, nos termos da alínea g) do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27de

Fevereiro de 1989.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 1 A ..., L.da, juntou aos autos elementos relativos às faltas dadas pela trabalhadora arguida entre 02 de Janeiro de 2001 e Julho de 2001. Ora, não são necessários considerandos sobre a discrepância que existe entre o narrado nos pontos 3. e 4. da nota de culpa e o constante dos mapas de assiduidade dos trabalhadores da empresa que se encontram juntos ao processo disciplinar, bem como a informação constante dos recibos de vencimento da trabalhadora também anexados pela arguente.

Da nota de culpa não consta a data em que a Gerência da empresa terá tomado conhecimento que a trabalhadora vinha faltando desde 02 de Janeiro de 2001. Mas, sendo a assiduidade dos trabalhadores feita mensalmente, conforme o indicam os mapas de assiduidade juntos pela arguente aos autos, considera-se pelo menos, que era no final de cada mês que a arguente tomava conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora.

Ora, a mesma Gerência decidiu instaurar à trabalhadora arguida o processo disciplinar em 20 de Julho de 2001. Assim, relativamente às faltas ocorridas antes de 20 de Maio do corrente ano, a que correspondem 35 dias de faltas injustificadas, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, uma vez que em 20 de Julho de 2001, data na qual a Gerência da ... instaurou o processo disciplinar à trabalhadora, já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do art.º 31 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro, 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".

- 2 Relativamente às faltas injustificadas ocorridas entre 20 de Maio e 20 de Julho de 2001, a que correspondem 44 dias úteis, a arguente assegurou à CITE através dos elementos que juntou ao processo disciplinar, que a trabalhadora recebeu a nota de culpa (Vd. cópia do registo da correspondência enviada à trabalhadora, datada de 20/07/2001). Tal facto foi comprovado pela própria telefonicamente.

Assim sendo, à trabalhadora foi dado o direito de apresentar a sua defesa. No entanto, apesar de notificada para contestar a acusação não o fez.

Nestes termos, a empresa pretende despedir a trabalhadora invocando a justa causa, de acordo com o estabelecido na alínea g) do n.º 2 do artigo n.º 9 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

"Artigo 9.º (Justa causa de despedimento)

...

- 2 - 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 injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas".

Face ao exposto, considera-se que a arguente fez prova da justa causa para o despedimento da trabalhadora arguida, uma vez que o seu comportamento se enquadra na parte final do n.º 2, alínea g) do art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Novembro.

## III - CONCLUSÕES

Em razão do que antecede, a Comissão considera que:

- 1 Relativamente às faltas ocorridas antes de 20 de Maio do corrente ano, a que correspondem 35 dias de faltas injustificadas, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar, uma vez que em 20 de Julho de 2001, data na qual a Gerência da ... instaurou o processo disciplinar à trabalhadora, já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do art.º 31 do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro.
- 2 A trabalhadora arguida tomou conhecimento da nota de culpa mas não lhe respondeu.

- 3 A trabalhadora deu 44 faltas injustificadas durante o corrente ano, conduzindo tal comportamento à aplicação 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 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 e pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, pelo que é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante S.ra D. ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE OUTUBRO DE 2001**