

## **PARECER N.º 16/CITE/2002**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., 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 20/2002

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 16-05-2002, a CITE recebeu da instrutora nomeada no processo disciplinar movido contra a trabalhadora grávida ..., pela sociedade ..., pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento com justa causa, enviando para o efeito cópia do processo disciplinar.
- 1.2. O processo disciplinar contém os seguintes documentos:
  - 1.2.1. Nota de ocorrência, datada de 22 de Março de 2002, referindo que a trabalhadora, empregada de limpeza, deixou de comparecer ao serviço sem que tenha apresentado qualquer justificação e que tal facto é do conhecimento das trabalhadoras ...e ..., ambas empregadas de limpeza;
  - 1.2.2. Nomeação de instrutor de processo disciplinar;
  - 1.2.3. Termo de abertura de processo disciplinar contra a trabalhadora ... pelos factos constantes da nota de ocorrência emitida pela entidade empregadora, datado de 25 de Março de 2002;
  - 1.2.4. Recibo de remuneração referente ao mês de Março, com referencia a 31 dias de faltas injustificadas;
  - 1.2.5. Fotocópia das cartas registadas com aviso de recepção enviadas às testemunhas da arguente, ... e ... e respectivos autos de declaração, assim como o auto de declaração prestado pela sócia gerente da entidade empregadora, ..., juntos ao processo em 2 de Abril de 2002;
  - 1.2.6. Cópia do contrato de trabalho a termo certo da trabalhadora, com início a 1/12/2001 e termo em 31/05/2002;
  - 1.2.7. Recibo de vencimento do mês de Fevereiro, com referência a 7 dias e 2h30m de faltas injustificadas e declaração médica comprovativa de que a trabalhadora se encontra grávida de 12 semanas, não devendo fazer esforços pesados e/ou exercícios violentos, juntos ao processo em 25 de Março de 2002;
  - 1.2.8. Carta de envio da nota de culpa e intenção de despedimento e aviso de recepção da mesma, assinado e recepcionado em 19.04.2002, contendo os referidos elementos;

**1.2.9.** Relatório e conclusões cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

" 2 - A Arguida encontra-se ao serviço da ... , desde 1 de Dezembro de 2001, exercendo as funções de empregada da limpeza nos locais resultantes dos acordos de empreitada celebradas entre a entidade patronal e terceiros, e auferindo a remuneração de 348.01 (trezentos e quarenta e oito euros e um cêntimo).

3 – (...), foi a nota de culpa elaborada e enviada à Trabalhadora/Arguida, na qual foram articulados os factos imputados à mesma, acompanhados da comunicação de aplicação de uma sanção disciplinar, o despedimento com justa causa.

5 – Tendo recebido a comunicação da intenção de lhe ser aplicada uma sanção disciplinar, a Trabalhadora/Arguida nada disse em sua defesa.

Tendo em conta as declarações prestadas cumpre apreciar:

A Trabalhadora/Arguida foi acusada dos factos constantes da nota de culpa a fls. que aqui se dão por integralmente reproduzidas, podendo resumir-se no seguinte:

1- Desde o dia 21 de Fevereiro do corrente ano que a Trabalhadora/Arguida não se apresenta ao serviço, nem apresentou qualquer justificação.

2- A Entidade Patronal/Arguente apenas sabe que a Trabalhadora/Arguida está grávida, desconhecendo se este seu estado é o motivo que a impede de trabalhar.

3- Mais, por se tratar de uma cidadã estrangeira, a Entidade Patronal/Arguente informou a Trabalhadora/Arguida como devia proceder para justificar as faltas.

4- No entanto, a Trabalhadora/Arguida não alterou o seu comportamento até à presente data, tendo dado mais de 5 (cinco) faltas seguidas e não justificadas."

Refere assim a entidade empregadora que a trabalhadora violou o dever de assiduidade, previsto no artigo 20.º n.º 1 alínea b) do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, constituindo o seu comportamento abandono do posto de trabalho, nos termos do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

O comportamento voluntário e culposos da trabalhadora, pela sua gravidade e consequências, conduziu a uma situação que torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho, integrando a justa causa para despedimento, nos termos do artigo 9.º n.º 1 e n.º 2 do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Em conformidade com o artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, considera-se existirem fundamentos suficientes para que seja aplicada a sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer tipo de indemnização ou compensação.

**1.3.** Em 21 de Maio de 2002 a CITE enviou ofício n.º ..., de 21-05-2002, dirigido à trabalhadora solicitando resposta urgente sobre se recebeu a nota de culpa e a intenção da entidade patronal de proceder ao despedimento e em caso afirmativo, informação se respondeu à mesma.

**1.4.** Novamente contactada pela CITE, em 24-05-2002, a trabalhadora dirigiu-se às instalações da CITE, tendo declarado verbalmente o seguinte, conforme documento escrito assinado pela própria:

- 1 Prestava serviço de limpeza na empresa ..., desde Março de 2001, mas apenas assinou contrato com aquela empresa em Dezembro de 2001, situação que pretende, agora, denunciar junto da Inspeção Geral do Trabalho;
- 1 Quando se dirigiu à empresa, no final do mês de Fevereiro de 2002, afim de receber o vencimento respeitante a esse mês, a Sra D. ... aconselhou-a a dirigir-se ao hospital para aí pedir uma justificação para as faltas que já tinha dado e que não tinha justificado;
- 2 O que fez, tendo apresentado atestado comprovativo da gravidez que consta do processo;
- 3 Quando regressou à empresa para apresentar o atestado médico referido, informou a entidade empregadora de que não podia trabalhar com ácidos, porque ficava a vomitar todo o dia e perdia o apetite;
- 4 Perante esta informação a entidade empregadora referiu não ter outras tarefas que a trabalhadora pudesse desempenhar porque naquela empresa só se trabalhava com ácidos;
- 5 Em face desta resposta e desconhecendo os seus direitos, não regressou ao local de trabalho, até à presente data;
- 6 Confirma que apenas entregou à entidade empregadora o atestado que consta do presente processo;
- 7 Afirma que tendo recebido a nota de culpa, telefonou para a entidade empregadora, que lhe disse que tinham mandado aquela carta porque a trabalhadora tinha abandonado o trabalho sem ter dito nada;
- 8 Afirma não ter respondido à nota de culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da CITE, devendo a entidade patronal remeter cópia do processo a esta Comissão, de acordo com o estipulado no artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador/a a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 2.2.** No âmbito do parecer prévio a emitir por esta Comissão serão analisadas as questões formais e substanciais relevantes no presente processo.

**2.2.1.** Assim e no que respeita às questões formais considera-se que, da análise do processo disciplinar enviado a esta Comissão pela entidade empregadora, não se verificam as situações que conduzem à caducidade do exercício da acção disciplinar, nos termos do n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, e n.º 11 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, uma vez que, de acordo com aquele preceituado legal a comunicação da nota de culpa ao trabalhador é causa impeditiva da caducidade do exercício da acção disciplinar e esta verificou-se no quinquagésimo primeiro dia após o conhecimento da infracção.

Também não se verificam qualquer das situações de nulidade do processo de despedimento, referidas no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, dado constar do processo documento escrito contendo nota de culpa e intenção de proceder ao despedimento, conjuntamente com aviso de recepção dirigido à trabalhadora e, aviso de que esta dispõe de 5 dias úteis para consulta do processo e resposta, deduzindo os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo requer as diligências probatórias compreendidas na lei.

**2.2.2.** Quanto às questões de natureza substancial, cabe referir que:

**2.2.2.1.** A Lei da protecção da maternidade e da paternidade (LPMP) determina o direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, constituindo o empregador na obrigação de proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição, de modo a determinar qualquer risco para a segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, tendo as trabalhadoras que se encontrem nesta situação o direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas, designadamente :

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Caso não seja possível, de acordo com as hipóteses legais, atribuir às trabalhadoras outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Caso não sejam viáveis as medidas propostas, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

O n.º 6 do artigo 21.º da LPMP estipula que é vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

A falta de avaliação, a avaliação incorrecta ou a falta de informação dos riscos por parte do empregador, bem como a falta de adopção de medidas adequadas, constituem a trabalhadora, ou os seus representantes, no direito de requerer uma acção de fiscalização à Inspecção-Geral do Trabalho, a realizar com prioridade e urgência.

**2.2.2.2.** Não consta do processo remetido à CITE pela entidade empregadora qualquer documento comprovativo dirigido à trabalhadora ..., informando dos resultados da avaliação e medidas adoptadas para protecção da trabalhadora grávida face a agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde.

**2.2.2.3.** Na análise do presente processo, nomeadamente no Relatório e Conclusões apresentado pela entidade empregadora, quando esta refere que - "3- Mais, por se tratar de uma cidadã estrangeira, a Entidade Patronal/Arguente informou a Trabalhadora/Arguida como devia proceder para justificar as faltas." - transparece que a trabalhadora desconhecia os procedimentos legais exigíveis e seguramente os respectivos direitos que lhe assistiam nesta situação.

**2.2.2.4.** Em face desta percepção, não será de estranhar que, tendo recebido nota de culpa e intenção de despedimento, não tenha a trabalhadora respondido à mesma, de forma a assegurar a sua defesa e os seus direitos, conforme informação declarada pela própria. Assim como se entende que, da eventualidade do desconhecimento dos direitos e dos deveres que norteiam o comportamento do/a trabalhador/a face à entidade empregadora, não tenha aquela justificado as faltas ocorridas, deixando sempre a dúvida da razão da sua ocorrência, não existindo documento algum que comprove as razões para ausência tão prolongada, conforme declaração informativa prestada pela trabalhadora e, não tenha requerido uma acção de fiscalização à IGT, como consequência do incumprimento do artigo 21.º da LPMP.

**2.2.2.5.** Diferentemente, a entidade empregadora teve o cuidado de juntar prova testemunhal, através de autos de declaração das trabalhadoras, Sra D. ... e Sra D. ..., ambas empregadas da limpeza, na qualidade de testemunhas da entidade empregadora, afirmando que a trabalhadora encontrava-se grávida, tanto mais que esta passou a realizar tarefas mais leves e a não subir a escadotes ou mexer em alguns produtos que pudessem fazer mal, não carregando pesos e não mexendo em ácidos.

**2.2.2.6.** A percepção destas circunstâncias não pode contudo alterar a análise de um processo disciplinar com vista à emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, de acordo com as disposições legais aplicadas e já mencionadas no ponto 2.1., uma vez que, a ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento nem isenta as pessoas das sanções nela estabelecidas – artigo 6.º do Código Civil.

A entidade empregadora juntou prova dos factos que alega, nomeadamente aqueles que aqui se descrevem, tendo a trabalhadora, em declaração informativa prestada no âmbito deste processo, confirmado os factos alegados:

- 1 Envio de nota de culpa com o respectivo aviso de recepção assinado;
- 2 Recibos de remuneração dos meses de Fevereiro e Março de 2002, o primeiro com menção a 7 dias + 2h30m de faltas injustificadas e seu respectivo desconto, o

- segundo com menção a 31 dias de faltas injustificadas e seu respectivo desconto;
- 3 Autos de declaração das colegas de limpeza da trabalhadora afirmando que “A trabalhadora ... já não vai trabalhar desde os últimos dias do mês de Fevereiro, pelo menos a última semana, não sabendo precisar a data” (...) “não tendo apresentado atestado ou baixa do médico, apesar da D. ... lhe ter dito que era necessário a entrega de um documento do médico para justificar as faltas”;
  - 4 Auto de declaração da Sócia Gerente da empresa ..., Sra D. ... declarando que a trabalhadora “desde vinte e um de Fevereiro que ... não se apresenta ao trabalho, nem apresentou qualquer documento para justificar as faltas .... mas apenas exames médicos e uma declaração a atestar a gravidez “... perguntando “à trabalhadora ... quando é que voltava a trabalhar, não tendo obtido qualquer resposta então e até à presente data.”

**2.2.2.7.** A entidade empregadora comprova, assim, que a trabalhadora deu mais de cinco faltas seguidas e injustificadas, o que à luz do que se dispõe na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, constitui justa causa de despedimento independentemente de qualquer prejuízo ou risco, concluindo que “o comportamento voluntário e culposo da Trabalhadora/Arguida, pela sua gravidade e consequências, conduziu a uma situação que torna imediata e impossível a subsistência da relação de trabalho”, justificando assim o despedimento com o cumulo simultâneo exigido no n.º 1 do referido artigo 9.º, existência de justa causa, comportamento culposo da trabalhadora e impossibilidade imediata da subsistência da relação de trabalho.

**2.2.2.8.** Por último, cabe esclarecer que esta Comissão não se pronunciará pela alegação da existência de abandono do posto de trabalho, nos termos do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, dado que a entidade empregadora optou por mover um processo disciplinar contra a trabalhadora grávida com fundamento em faltas injustificadas e que é o objecto de análise neste processo.

**2.2.2.9.** Assim, perante os documentos constantes do presente processo, nomeadamente as declarações informativas prestadas pela trabalhadora e a análise do relatório e conclusões constantes do processo disciplinar, a CITE entende que a entidade empregadora ilidiu a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da LPMP.

### **III – CONCLUSÕES**

**3.1.** Face ao que antecede e apesar de se reconhecer que a atitude da trabalhadora se deveu ao desconhecimento dos direitos e deveres existentes na relação laboral em apreço, não se poderá deixar de aplicar o princípio legal consagrado no artigo 6.º do Código Civil - a ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento nem isenta as pessoas das sanções nela estabelecidas, pelo que;

- 3.2.** A entidade empregadora provou a existência de justa causa de despedimento e considerou que tal comportamento, voluntário e culposos, pela sua gravidade conduziu à impossibilidade imediata da subsistência da relação de trabalho, tendo desta forma ilidido a presunção consagrada no n.º 2 do artigo 24.º da LPMP e em consequência a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora grávida ... .
- 3.3.** Ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, a CITE delibera recomendar a Sua Excelência o Ministro da Segurança Social e do Trabalho que conjuntamente com a entidade competente, adopte medidas tendentes a aperfeiçoar a aplicação da lei da protecção da maternidade e da paternidade, no que concerne aos trabalhadores migrantes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE JUNHO DE 2002**