

## PARECER N.º 28/CITE/2002

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 34/2002

### I – OBJECTO

1. Em 18.07.02, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ... apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio e do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
2. Em anexo ao pedido de parecer, a empresa enviou cópia do processo disciplinar instaurado à arguida, integrando os seguintes documentos:
  - Declarações do Centro de Saúde de ... (...);
  - Documentos internos, da empresa, de justificação das faltas;
  - Cartas da empresa à Sub-Região de Saúde de ... e resposta daquela entidade;
  - Declaração do médico da empresa ... – ..., L.da;
  - Nota de culpa, carta de remessa da mesma e aviso de recepção;
  - Resposta da arguida à nota de culpa;
  - Ordem de serviço e Nota de serviço da empresa;
  - Relatório final.

Relativamente a este último documento cabe referir que, não obstante a designação de “Decisão final” que lhe foi atribuída pelo instrutor do processo, se deve considerar como um relatório final e não uma decisão, apesar de na parte conclusiva do mesmo constar que se trata de uma decisão condicionada ao solicitado parecer prévio da CITE.
3. A nota de culpa enviada à arguida contém os seguintes factos:
  - 3.1. Tendo faltado ao trabalho nos dias 27/05/02, 04/06/02 e 05/06/02, entregou na empresa declarações emitidas pelo Centro de Saúde de ... (...) as quais atestam que naqueles dias esteve a prestar cuidados inadiáveis ao seu filho ... .
  - 3.2. Nos referidos documentos a trabalhadora acrescentou, na parte destinada a observações, a expressão “doença súbita”.
  - 3.3. A empresa solicitou ao Centro de Saúde esclarecimentos sobre o conteúdo das declarações médicas acima referidas, tendo aquele Centro respondido que a expressão “doença súbita” não é da autoria do médico que passou as declarações em causa.

**3.4.** Pretendeu a trabalhadora, ao viciar as declarações, enquadrar aquelas faltas na alínea f) da cláusula do CCT para o sector, que dispõe que aquelas faltas são justificadas e pagas pela entidade patronal.

Sem a menção de "doença súbita" aquelas declarações apenas serviriam de justificação das referidas ausências, não tendo a empresa que suportar o pagamento do salário correspondente, em conformidade com o disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.

**3.5.** A empresa tem sido confrontada com várias falsificações de documentos entregues pelos trabalhadores para justificar faltas, tendo afixado nas respectivas instalações em 15/06/92 e 27/11/96, respectivamente, a Nota de Serviço n.º ... e a Ordem de Serviço n.º ..., alertando para que os documentos em causa sejam entregues sem emendas ou rasuras sob pena de continuar a agir disciplinarmente sempre que sejam entregues documentos viciados.

**3.6.** A empresa tem punido com a sanção de despedimento vários trabalhadores que apresentaram documentos viciados para justificação de faltas.

**4.** Na resposta à nota de culpa a trabalhadora pede "... perdão e desculpas pelos actos *cometidos sem pensar...*", dado que *"... naquela altura só pensava no meu filho ... que se encontrava bastante doente e sem ninguém para ficar com ele."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

1. O artigo 10.º, n.º 1, da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

2. Cumprindo a obrigação constante da norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras se presume feito sem justa causa (n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio).

3. Deste modo, cabe analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez, nos quais se incluem naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a ... praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.

4. A análise do processo permite concluir com total segurança que a trabalhadora praticou os actos

de que é acusada.

De facto, existe no processo disciplinar prova documental de que as declarações entregues pela trabalhadora na empresa foram viciadas. Acresce que a mesma trabalhadora, além de não contestar a acusação de que foi ela própria que as viciou, reconhece na resposta à nota de culpa que praticou os actos de que é acusada, muito embora não os mencione.

5. Do processo disciplinar instaurado pela ... à trabalhadora ... resultam provados os factos constantes da acusação, pelo que se pode considerar que o eventual despedimento da trabalhadora se inclui numa situação excepcional não relacionada com a gravidez.

### **III – CONCLUSÕES**

Conclui-se, assim, que a ... ilidiu a presunção legal consagrada no n.º 2 do art.º 10.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, republicada em anexo ao Decreto-Lei n.º70/2000, de 4 de Maio, pelo que o despedimento da trabalhadora, a efectivar-se com base no processo disciplinar aqui analisado, não constituirá uma discriminação com base no sexo, pelo que o parecer da CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora ... .

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
REALIZADA EM 14 DE AGOSTO DE 2002**