

PARECER N.º 41/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, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 49/2002

I – OBJECTO

1- A firma ..., Lda, ..., enviou à CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., artesã, que deu entrada nestes Serviços em 15 de Outubro p.p., acompanhado de cópia do processo disciplinar.

1.1- Deste processo constam originais:

- 1 da carta de 27 de Setembro, enviada à trabalhadora, notificando-a de “ (...) *que é intenção desta empresa proceder ao seu despedimento com justa causa*” ;
- 2 da nota culpa, de 27 de Setembro p.p.
- 3 do termo de juntada, em 9 de Outubro p.p., de duas fotocópias de documentos, um de uma clínica laboratorial o outro da ARS do ..., entregues pelo marido da trabalhadora;
- 4 do relatório do processo disciplinar, de 10 de Outubro, p.p.

1.2- Porque do processo não consta prova da recepção da nota de culpa pela trabalhadora, não temos elementos comprovativos de que ela tivesse respondido a esta peça processual, entre outras dúvidas que a observação das peças processuais nos suscita, solicitámos à entidade patronal e à trabalhadora, que nos fornecessem os documentos em falta.

1.2.1- Na sequência destes contactos, a entidade patronal remeteu-nos:

- 5 “*Prova da recepção pela trabalhadora da Nota de Culpa .(...) aviso de recepção(...)*” materializada pelo talão assinado por um familiar da trabalhadora em 2.10.2002, não constando, porém, o registo que lhe terá dado origem;

- 6 repetição do teor da carta - notificação enviada à trabalhadora, ou melhor, com o mesmo conteúdo, mas inexplicavelmente, com data diferente: 30 de Setembro p.p.;
- 7 repetição da nota de culpa, também inexplicavelmente, com a data de 30 de Setembro, formatação diferente e o mesmo conteúdo da enviada à trabalhadora;
- 8 fotocópia do registo anual de faltas do ano de 2002, documento este que não contém qualquer assinatura ou data, onde estão registadas mais faltas do que as que a entidade patronal considerou como injustificadas na nota de culpa, sem que exista qualquer explicação sobre o assunto ou qualquer referência às do ano de 2001 ali identificadas, podendo todas estas omissões suscitar dúvidas, nomeadamente quanto à autenticidade de tal documento, ou, a de saber porque é que a empresa só agora é que move contra a trabalhadora, que se encontra grávida, um processo disciplinar, com vista ao seu despedimento;
- 9 recibos de vencimentos relativos aos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Junho, Julho, Agosto e Setembro, do corrente ano de 2002, sem a identificação ou prova de quais os dias a que correspondem faltas justificadas ou injustificadas, ou quais os descontos resultantes das faltas alegadas na nota de culpa, quando no relatório a empresa afirma *"(...)Todas as faltas descritas na Nota de Culpa estão devidamente registadas no Registo de Pessoal e foram objecto de desconto nos vencimentos respeitantes aos meses em que as faltas foram feitas o que se comprova pelos recibos de ordenados devidamente assinados pela trabalhadora. (...)".* Acresce ainda que também se desconhece a razão pela qual a trabalhadora assinou os recibos dado que neles se lê a inscrição: *"Depositado na conta n.º... (...)"* ;
- 10 recibo do vencimento do mês de Maio, em que parece que a trabalhadora não terá dado nenhuma falta injustificada, segundo a empresa, no entanto, as dúvidas relacionadas com a fundamentação das faltas alegadas nos outros meses persistem;
- 11 folhas de remunerações reportadas aos meses atrás referidos, cujo teor também não ajuda a esclarecer ou comprovar em que dias a trabalhadora terá faltado justificada ou injustificadamente, pois não estão discriminados ou explicados os dias de trabalho efectivamente completados por aquela;
- 12 identificação da empresa, ressaltando tratar-se de uma empresa de dimensão considerável, com 142 trabalhadores/as ao seu serviço;
- 13 quadro de pessoal, destacando-se o fraco nível de habilitações da trabalhadora - ensino básico ;
- 14 horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, com descanso aos sábados e domingos;
- 15 declaração de que a trabalhadora continua a trabalhar na empresa não

tendo sido suspensa preventivamente das funções.

Relativamente aos “originais” que a empresa fez questão de remeter a esta Comissão, convém sublinhar que se desconhece a razão pela qual a carta ou a nota de culpa, que a empresa declara terem sido remetidas à trabalhadora, apresentam datas diferentes (27 e 30 de Setembro), donde se retira a possibilidade da existência de vários “originais” - quando estes deviam ter sido enviados à trabalhadora porque são reportados aos mesmos factos de que esta vem acusada, quanto ao tempo, modo e lugar.

1.2.2- Acresce ainda que no relatório final, elaborado em 10 de Outubro p.p., a empresa declara que a trabalhadora completou 12 dias e meio de faltas injustificadas, não respondeu à nota de culpa, “(...) não deu até à data qualquer resposta (S.N.) (...)” quando parece que aquela terá diligenciado no sentido de apresentar as justificações que a empresa juntou ao processo no dia 9 de Outubro, justamente cinco dias úteis após a notificação da nota de culpa (muito embora não tenha respondido à nota de culpa e estes documentos não tenham grande relevância para a sua defesa).

1.2.3- A trabalhadora, enviou a esta Comissão:

- 16 uma carta onde declara “(...) respondi à nota de culpa enviada na data de 30-09-2002, pessoalmente e não por escrito (...)” sublinha que trabalha para a empresa há vários anos (pelo menos oito) e que não foi informada da existência do processo disciplinar ou de que o poderia consultar;
- 17 dois recibos dos meses de Junho e Julho;
- 18 fotocópia do cartão do Centro de Saúde (com registos de dias de consulta que não correspondem às faltas consideradas injustificadas pela entidade patronal);
- 19 declaração de que continua a exercer funções na empresa e que se encontra grávida de oito meses.

1.3- A nota de culpa, de apenas 4 pontos, promove o despedimento da trabalhadora, essencialmente por: “(...) ter completado no corrente ano, 12, 5 dias de faltas injustificadas ao serviço, (...)” reportadas aos meses de Janeiro - 2 dias e 2 meios dias; Fevereiro - 3 dias; Março - 2 dias; Abril – meio dia à tarde; Junho - 1 dia; Julho - 1 dia; Agosto - 1 dia; e Setembro – 1 dia;

1.4- A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, apesar de para tal ter sido notificada.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2- Para análise em concreto e enquadramento jurídico do caso convém começar por fazer referência ao 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, que dispõe no n.º 1 do artigo 10.º (Processo):

“1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. (...)”.

Da análise desta disposição, verifica-se que, não obstante a lei não exigir um grande formalismo, o procedimento disciplinar deve ser elaborado com cuidado, coerência, lógica e fundamentação, tanto no conteúdo - factos constantes da nota de culpa/acusação - como na sua apresentação ou forma.

Convém acrescentar que os processos disciplinares com vista ao despedimento dos trabalhadores/as podem por em causa o princípio constitucional da segurança do emprego, artigo 59.º da CRP, pelo que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos, deve referir todos os factos e todas as circunstâncias, e mormente quando se circunscreve, como é o caso, a faltas injustificadas, devendo proceder-se à identificação destas e comprovação dos factos que as traduzem, para que possam ser avaliadas no sentido de se aferir se o despedimento proposto assenta na verificação objectiva da justa causa invocada.

Tendo em conta o que atrás se referiu, nomeadamente, as dúvidas e observações efectuadas nos nossos pontos 1.1, 1.2,1.2.1 e 1.2.2, das quais se salientam as contradições das datas da nota de culpa, e na data de notificação à trabalhadora, na falta de especificação e fundamentação das faltas consideradas como injustificadas, afigura-se-nos que a acusação formulada não se encontra suficientemente comprovada na medida em que persistem dúvidas sobre a existência e fundamentação das faltas consideradas como injustificadas pela entidade patronal.

- 2.1- Mesmo que, eventualmente, não se defenda a posição atrás referida, afigura-se-nos que a trabalhadora não deverá ser despedida no caso ora em análise, face ao disposto no Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, nomeadamente o n.º 1 do artigo 31.º (exercício da acção disciplinar) que estabelece: *“1- 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.(...)”.*

Isto porque se deve entender que quando uma entidade patronal pretende instaurar um procedimento disciplinar contra um/a trabalhador/a e, eventualmente, proceder ou não à aplicação de uma sanção disciplinar, deve ter em conta que o procedimento disciplinar deve ser exercido nos sessenta dias imediatos ao conhecimento da infracção, quando sobre a sua prática não haja decorrido um ano, sob pena do direito de proceder disciplinarmente caducar nos termos deste preceito legal.

No presente processo, verifica-se que a empresa teve conhecimento de que a trabalhadora deu faltas injustificadas a partir do mês de Janeiro, pois ela própria declara expressamente, na nota de culpa e no relatório, que fez todos os descontos relativamente a todas as faltas a que respeita a nota de culpa, donde se conclui que teve conhecimento, em tempo útil, da existência de todas as faltas dadas pela trabalhadora. Assim sendo também teve conhecimento, em tempo útil, de que a trabalhadora terá completado 10 dias e meio de faltas injustificadas no dia 15 de Julho, pelo que, a entidade patronal deveria ter instaurado o processo disciplinar, até ao dia 13 de Setembro (60 dias a partir do momento em que se consumou a infracção alegadamente praticada pela trabalhadora), o que não aconteceu, uma vez que só o instaurou no dia 27 de Setembro, data em que já tinha caducado o respectivo direito.

- 2.2-** Relativamente ao caso em concreto, convém fazer referência ainda ao artigo 24.º, sob a epígrafe *Protecção no 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, que estabelece a seguinte presunção legal:

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

- 2.2.1-** E o artigo 10.º, *Protecção no despedimento*, do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro, que regulamenta a Lei da protecção da maternidade e da paternidade, dispõe

“1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:

a) Depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;

b) (...) c) (...) d) (...)

2- A exigência do n.º 1 do artigo 24 da lei da protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo. (...)”.

Na esteira do disposto nestes artigos, convém deixar sublinhada a protecção legal das situações resultantes da maternidade e da paternidade - protecção especial do despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes - cujos princípios se encontram plasmados, nomeadamente, na Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, e artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

- 2.3-** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os elementos disponíveis do processo, afigura-se-nos que a empresa não deve aplicar a pena de despedimento à trabalhadora, por inexistência de factos comprovados que integrem o conceito de justa causa previsto no n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

III – CONCLUSÃO

- 3-** Na sequência de todo o exposto, entendemos que não há prova suficiente de que a trabalhadora tenha violado os seus deveres profissionais de tal forma que os factos de que vem acusada possam preencher os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º, n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, desde logo porque a entidade patronal não fez prova dos factos que integram a acusação. Também, as consequências do comportamento da trabalhadora não impossibilitam a manutenção da relação laboral, não se devendo aplicar, por excessiva, desproporcionada e inadequada, a sanção do despedimento, atendendo ao disposto no artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969. Acrescido do facto da entidade patronal não comprovar a impossibilidade da manutenção da relação laboral porque manteve a trabalhadora no exercício ininterrupto das respectivas funções.
- 3.1-** Consideramos que não estão suficientemente preenchidos os requisitos gerais da justa causa de despedimento invocada, por a entidade patronal não ter conseguido ilidir a presunção constante no n.º 2 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.
- 3.2-** Face ao que antecede, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

PARECER APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE NOVEMBRO DE 2002, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL