

PARECER N.º 5/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do 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 1/2003

I - OBJECTO

- 1.1. A CITE recebeu, em 3 de Janeiro p.p., um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., ..., L.da, ..., nos termos da legislação mencionada em epígrafe.
- 1.2. Acompanhando o pedido de parecer, os serviços desta Comissão receberam cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A arguida é trabalhadora na empresa desde 5 de Julho de 1988 e exerce as funções de Operadora Especializada de 1.ª, no 2.º turno da linha 5 do sector *Schalt F*.
- 1.4. Da nota de culpa, consta o seguinte:
 - 1.4.1. “Do registo existente na Secção de Pessoal da entidade patronal ..., consta que a arguida faltou injustificadamente 80.18 horas, desde o início do presente ano civil até 31 de Outubro de 2002, (correspondendo) o número de horas ... mencionado ... a mais de 10 dias de faltas interpoladas e não justificadas”;
 - 1.4.2. As “faltas injustificadas resultam da soma dos períodos de ausência para jantar (superiores ao intervalo de pausa de 45 minutos estabelecido), saídas antes do término do horário de trabalho e períodos de meio dia ou superiores em relação aos quais foram apresentadas justificações tardias e não válidas, pelo que, nos termos da lei, as mesmas são consideradas faltas injustificadas, determinando perda de retribuição correspondente ao período das ausências”;

- 1.4.3.** “... foi a arguida, por diversas vezes, advertida no sentido de modificar o seu comportamento, uma vez que punha em causa o regular funcionamento dos serviços em que estava integrada, (mas) apesar das sucessivas advertências, a falta de assiduidade ... manteve-se”;
- 1.4.4.** “... durante o período em que a arguida se encontra na empresa, é frequente ausentar-se do seu posto de trabalho, por períodos prolongados, sem comunicação prévia ao seu superior hierárquico directo, (sendo) frequentemente encontrada a circular por outros sectores da fábrica, sem qualquer justificação para o efeito, aproveitando para conversar com operárias, nomeadamente com as que se encontram a trabalhar nas linhas de produção HCR e BDS, tendo esse facto originado diversas queixas por parte do responsável do sector”.
- 1.4.5.** De modo a ser verificada a situação descrita, o superior hierárquico da arguida elaborou diariamente, de Setembro a Outubro de 2002, uma lista de controle das ausências da trabalhadora do seu posto de trabalho verificando-se, pela análise do documento, que desde o início foram contabilizadas ausências injustificadas que ascendem a 10 horas e 30 minutos;
- 1.4.6.** “Como consequência dos ... factos ... expostos, a arguida é a trabalhadora que tem um nível de produtividade mais baixo, tanto na linha 5 como no sector de produção «Schalf-F», tendo desse facto sido já, por diversas vezes, alertada”;
- 1.4.7.** A nota de culpa termina com referência à violação, por parte da arguida, dos deveres “que lhe são impostos pelas alíneas b) e f) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, ...que revela, sem dúvida alguma, uma actuação culposa da arguida (e que) pela sua gravidade e reiteração ... é passível de sanção disciplinar que, inclusivamente, poderá consistir no seu despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação, uma vez que integra o conceito de justa causa previsto nas alíneas d) e g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro”.
- 1.5.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refere:
- 1.5.1.** Que, ao longo dos 14 anos que trabalha na empresa, nunca incorreu em qualquer situação passível de procedimento disciplinar;

- 1.5.2.** Que é delegada sindical do Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas (SIESI) desde 11 de Setembro de 2001, facto que é do conhecimento da empresa e que desde essa altura tem vindo a sofrer alterações nas suas condições de trabalho, desfavorecendo-a, designadamente tendo sido transferida para “um dos trabalhos piores do sector”;
- 1.5.3.** Que lhe foi proposto rescindir, mediante acordo, o contrato de trabalho e que pelo facto de não ter aceite tal proposta, a empresa arguente “vem agora acusar tentando assim legitimar o despedimento...”;
- 1.5.4.** Que conhece os seus direitos e garantias, bem como os deveres para com a empresa e que não falta injustificadamente ao serviço;
- 1.5.5.** Que não faltou injustificadamente ao serviço as 80.18 horas de que é acusada, desde o início do ano civil de 2002 até 31 de Outubro de 2002;
- 1.5.6.** Que faltou justificadamente ao serviço por motivos sindicais, tendo entregue justificação, nos dias 27 de Maio e 26 de Junho, ambos de 2002 (doc. 1 e doc. 2);
- 1.5.7.** Que faltou justificadamente ao serviço, por motivo de assistência à família, no dia 2 de Outubro de 2002 (doc. 3);
- 1.5.8.** Que faltou ao serviço e entregou justificação da ..., onde frequentou com aproveitamento o nível B3 (3.º ciclo), tendo concluído a formação em 17 de Setembro de 2002 perante o Júri de Validação (doc. 4 e doc. 5);
- 1.5.9.** Que não faltou ao serviço nos dias 10 de Junho, 30 de Maio, 25 de Abril, 1 de Abril e 12 de Fevereiro, todos do ano 2002, porquanto gozou os feriados, uma vez que “há pelo menos 10 anos que os trabalhadores do 2.º turno, beneficiam nas vésperas de feriado da saída às 24 horas, ou seja, não prestam serviço nos feriados, sendo que os poucos trabalhadores que permanecem a trabalhar para além dessa hora assinam um documento em como ficam de livre vontade a trabalhar”;
- 1.5.10.** Que “... no dia 30 de Agosto não faltou ao serviço injustificadamente mas, antes, pediu à

sua hierarquia um dia de férias que não lhe foi concedido”;

1.5.11. Que “quanto às «pausas», ... são períodos em que a arguida se encontra dentro da empresa e sai do seu posto de trabalho comunicando à sua hierarquia ou para ir à casa de banho, ou para uma pequena refeição ou para actividade sindical, não abandona o seu posto de trabalho sem justificar o motivo, como a hierarquia e as restantes pessoas confirmam”;

1.5.12. Que tem direito ao exercício da actividade sindical, bem como tem igualmente direito a usufruir do estatuto do trabalhador estudante.

1.6. A trabalhadora juntou cinco documentos ao processo, em anexo à resposta à nota de culpa, comprovativos das faltas, e requereu a audição de três testemunhas.

1.7. Do processo consta cópia dos autos de declarações de três testemunhas indicadas pela trabalhadora arguida e de três declarantes indicados pela entidade arguente, estes últimos ouvidos em data posterior à resposta à nota de culpa.

Da análise de tais documentos, resulta o seguinte:

1.7.1. Que a trabalhadora é delegada sindical do SIESI, desde 10 de Setembro de 2001,

1.7.2. Que pelo menos desde Maio de 2001, a trabalhadora arguida desempenha as actuais funções;

1.7.3. Que a trabalhadora arguida não recebe qualquer prémio de produção desde Janeiro de 2001 e nunca recebeu prémios de 15% ou 20%;

1.7.4. Que até Junho de 2001, não existia na empresa qualquer sistema informatizado que permitisse controlar as presenças;

1.7.5. Que a trabalhadora mantém bom relacionamento com as colegas;

1.7.6. Que a trabalhadora falta com frequência, não sendo possível (através dos depoimentos) clarificar se as faltas são justificadas ou injustificadas;

- 1.7.7. Que a trabalhadora se ausenta com frequência do posto de trabalho e que avisa o chefe directo quando este se encontra presente ou pede para avisar;
- 1.7.8. Que, na opinião do seu superior hierárquico, a arguida é a trabalhadora que menos produz;
- 1.7.9. Que as colegas da arguida não tem noção da quantidade de trabalho produzido pela arguida.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2. Analisando os factos e procedendo ao respectivo enquadramento jurídico, há que verificar se, face à lei vigente, se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.
- 2.1. Com efeito, dispõe o n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que: “o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento”.

Afigura-se assim, que o comportamento que alegadamente fundamenta a justa causa para despedir deva reunir os pressupostos seguintes; a culpa do trabalhador, a gravidade das consequências do seu comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

De entre o leque, não exaustivo, de comportamentos que a lei prevê constituírem justa causa para despedir releva, no caso *sub judice*, o indicado na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do referido diploma legal que dispõe constituírem justa causa de despedimento, nomeadamente, as “faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas.”

- 2.2. Ora, embora a empresa não indique quaisquer prejuízos graves no caso em análise, a entidade empregadora alega que a trabalhadora arguida faltou injustificadamente ao serviço, conforme anexo 1. à nota de culpa, um total de 80.18h, que correspondem a mais de 10 dias de faltas interpoladas, desde o início do ano 2002 até 31 de Outubro de 2002 e que tais

faltas “resultam da soma dos períodos de ausência para jantar (superiores ao intervalo de pausa de 45m estabelecido), saídas antes de terminar o horário de trabalho e períodos de meio dia ou superiores em relação aos quais foram apresentadas justificações tardias ou não válidas”. De facto, o n.º 2 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 874/76, refere que “nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta”.

Com efeito, tendo em consideração o exposto, afigurava-se encontrar-nos perante uma situação justificativa da aplicação da sanção proposta pela entidade empregadora.

2.3. No entanto, atendendo ao princípio do contraditório, concretizado em sede de resposta à nota de culpa, a trabalhadora afirma não ter faltado injustificadamente ao serviço 80.18h, desde o início do ano civil de 2002 até 31 de Outubro de 2002, conforme alegado pela entidade empregadora, porquanto:

2.3.1. Justificou as faltas relativas aos seguintes dias:

- 27 de Maio, tendo apresentado documento comprovativo, referente a actividade sindical (documento junto ao processo);
- 26 de Junho, tendo apresentado documento comprovativo, referente a actividade sindical (documento junto ao processo) ;
- 17 de Setembro, tendo apresentado documento comprovativo, referente a prova de avaliação perante Júri de Validação, realizada na ... (documento junto ao processo);
- 2 de Outubro, tendo apresentado documento comprovativo, referente a consulta médica e assistência ao seu filho (documento junto ao processo).

2.3.2. Nos dias 12 de Fevereiro, 1 de Abril, 25 de Abril, 30 de Maio e 10 de Junho, fez “como a maioria dos trabalhadores e saiu da empresa às 24 horas, gozando o feriado, pelo que não faltou ao serviço”, referindo que esta prática é habitual no turno a que pertence desde há mais de 10 anos.

2.4. Da continuação da análise do processo enviado à CITE, verifica-se existir justificação

material e formal para as faltas referidas porquanto a trabalhadora se encontrou ausente por motivos determinados que são do conhecimento da entidade empregadora uma vez que apresentou justificação, pelo menos, nos dias 27 de Maio, 26 de Junho, 17 de Setembro e 2 de Outubro. (cfr. n.ºs 1 e 2 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro).

- 2.5.** No que respeita às faltas que se referem aos feriados coincidentes com os dias 12 de Fevereiro, 1 de Abril, 25 de Abril, 30 de Maio e 10 de Junho de 2002, por um lado, afirma a trabalhadora arguida que pelo facto de tais dias serem feriado, habitualmente só fica a trabalhar na empresa quem assina um documento comprovativo de que pretende laborar nesses dias. Ao não ter sido essa a sua opção, saiu às 24 horas. De salientar, relativamente a este facto, que a empresa não refere se houve ou não comportamentos semelhantes por parte de outros trabalhadores.

Por outro lado, a empresa não fez chegar aos serviços da CITE, qualquer mapa indicando o horário de laboração e dos turnos existentes, designadamente o horário de trabalho da arguida, pelo que não comprova que a trabalhadora devesse encontrar-se ao serviço naqueles dias e em que horário.

- 2.6.** No que se refere às alegadas ausências da arguida por períodos superiores aos intervalos de 45m para refeição previstos no horário de trabalho que, conforme referido, não chegou ao conhecimento desta Comissão, e atendendo a que quer a trabalhadora quer as testemunhas afirmam que quando tal acontece, o superior hierárquico é avisado pela arguida ou solicita a colegas que o avisem, conclui-se não ser possível verificar que os atrasos se encontrem injustificados.

De igual modo, não é possível concluir sem equívocos, qual o método que a empresa utilizou para verificar os tempos de trabalho da arguida; se terá sido através de meios mecânicos, se através de informação de colegas ou chefes de sector ou se através de controle efectuado por superiores hierárquicos. De facto, pela leitura do processo, parece existir uma certa confusão entre os diversos meios utilizados.

- 2.7.** O que vem sendo analisado, não permite concluir que a trabalhadora tenha agido de forma culposa pois, de facto, não se encontra provado que a arguida não tenha dado conhecimento das suas ausências, acrescendo ainda que se encontram material e formalmente justificadas.

- 2.8.** Consequentemente, afigura-se que a entidade empregadora não logrou provar que a trabalhadora arguida tenha faltado 80.18h, correspondendo a mais de 10 dias interpolados de faltas injustificadas entre o início do ano 2002 e 31 de Outubro de 2002, pelo que não foi ilidida a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000 que dispõe que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa.
- 2.9.** Assim, tratando-se de uma trabalhadora grávida, conforme consta do processo e, atentas as circunstâncias descritas, o despedimento seria configurável como uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, nos termos do artigo n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro.

III - CONCLUSÕES

3. Perante as razões invocadas a CITE formula o seguinte parecer:

- 3.1.** O comportamento da arguida não se enquadra nas normas que legalmente prevêm o despedimento, uma vez que não foi comprovado que a trabalhadora tenha faltado de forma injustificada por períodos de tempo que ascendam a 80.18h e consequentemente se concretizem em mais de 10 dias interpolados de faltas injustificadas.
- 3.2.** De acordo com o previsto nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do n.º 2 do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, devem ser consideradas justificadas as ausências cujo documento justificativo foi entregue, designadamente as que se referem aos dias 27 de Maio, 26 de Junho, 17 de Setembro e 2 de Outubro de 2002.
- 3.3.** A sanção despedimento só poderá ser aplicada como último recurso, atendendo ao previsto no artigo 27.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 49408 - "A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção."
- 3.4.** Nestes termos, atentas as circunstâncias e tratando-se de uma trabalhadora grávida, o despedimento constituiria uma discriminação em função do sexo, por motivo de

maternidade, nos termos do artigo 3.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, por não ter sido ilidida a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, pelo que esta Comissão não é favorável ao despedimento da trabalhadora

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 30 DE JANEIRO DE 2003**