

PARECER N.º 60/CITE/2003

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 68/03

I - OBJECTO

- 1 Em 10.11.03 deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ... apresentado pela empresa ..., S.A., nos termos do art.º 24º 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:
 - Nota de culpa e carta de remessa da mesma;
 - Declarações do Hospital ...;
 - Declaração da Clínica Laboratorial ..., S.A.;
 - Carta da empresa à trabalhadora e respectivo aviso de recepção.
- 3 Não consta do processo a resposta da trabalhadora à nota de culpa, apesar de a ter recebido, conforme se pode concluir pela menção manuscrita e assinada pela trabalhadora constante da cópia da carta da empresa a enviar a referida nota de culpa: “Recebi original”.
- 4 A trabalhadora é acusada de ter rasurado as declarações passadas pelo Hospital ... em 07/07/03 e 11/09/03, as quais apresentou na empresa para justificar as ausências ao trabalho naqueles dias.
- 5 A declaração referente ao dia 07/07/03 atesta que a trabalhadora esteve naquele hospital entre as 9.00 e as 16 horas a fim de efectuar análises. No entanto, a hora de saída encontra-se rasurada o que levantou dúvidas quanto à sua veracidade.

- 6 No que respeita ao dia 11/09/03, trata-se de declaração semelhante diferindo da anterior quanto às horas de entrada e de saída do hospital (das 9.20 às 16.30 horas). Também neste caso a hora de saída foi rasurada.
- 7 Consta do processo uma declaração da Clínica Laboratorial ..., S.A. atestando que o posto instalado no Hospital de ... funciona apenas entre as 8.30 h e as 12 horas.
- 8 Em 9/10/03, a empresa enviou uma carta à trabalhadora solicitando a sua presença a fim de prestar declarações no âmbito do processo disciplinar. A empresa refere no fax que enviou à CITE em 11/11/03 que a trabalhadora não compareceu a essa convocatória.

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 empresa arguente praticará um acto discriminatório em função do sexo caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 4 O artigo 27.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, dispõe na sua alínea b) que incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Ainda que se considere que a conduta da trabalhadora não preenche na totalidade os elementos desta previsão legal, uma vez que o motivo alegado pela trabalhadora não é falso relativamente às suas ausências durante o período da manhã, não se poderá concluir que o acto de rasurar um documento de justificação de faltas não seja ilícito disciplinar.

Efectivamente, trata-se de um comportamento susceptível de pôr em crise um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, a confiança mútua entre trabalhador e empregador.

- 5 Não obstante ser censurável o comportamento da trabalhadora, não fornece o processo quaisquer dados que permitam apurar a repercussão desse comportamento na relação de trabalho, uma vez que não são apresentados factos, designadamente quanto ao passado da trabalhadora em matéria disciplinar ou no que respeita à prática disciplinar da empresa, com base nos quais se possa concluir que a sanção proposta deva ser a mais gravosa.

Sobretudo no que diz respeito à prática disciplinar da empresa, trata-se de um elemento relevante para a análise deste processo numa perspectiva de não discriminação entre homens e mulheres.

A falta destes elementos não permite aferir da justeza da aplicação da medida de exclusão proposta, nomeadamente porque não fica demonstrada a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho.

De facto, o processo não afasta a conclusão de que uma pena mais leve, isto é, uma pena apenas correctiva, seria, vistas com rigor todas as circunstâncias relevantes neste caso, a mais adequada.

III - CONCLUSÕES

- 1 Apesar de resultarem provados os factos constantes do processo disciplinar instaurado pela empresa ..., S. A., contra a trabalhadora grávida ..., considera-se que os mesmos, de acordo com o acima exposto em **2.5.**, não justificam a aplicação da sanção disciplinar de despedimento.
- 2 Considera-se, assim, que a empresa não ilidiu a presunção legal consagrada no 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 Desta forma, concluindo-se que o despedimento, a ocorrer, constituiria uma prática discriminatória em função do sexo, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2003**

AL

ParTêxtJFAlm