

PARECER N.º 7/CITE/2006

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 2 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte da ..., L.^{da}.
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções de administrativa na área de gestão de recursos humanos naquela entidade empregadora, desde 1 de Julho de 2002.
- 1.3. A nota de culpa foi recebida pela arguida em 9 de Setembro de 2005 (Cfr. cópia da resposta à nota de culpa – doc. n.º 357). A referida nota de culpa reporta a factos ocorridos durante o ano 2004, dos quais a entidade empregadora teve conhecimento em finais de 2004, inícios de 2005.
 - Vd. artigo 12.º da nota de culpa, que refere: *só em finais de 2004, inícios de 2005, o legal representante da ..., (...), teve conhecimento desta situação;*
 - Vd. artigo 7.º do relatório final do processo disciplinar do qual consta o seguinte: *só em finais de 2004, inícios de 2005, o legal representante da ..., (...), teve conhecimento desta situação;*
 - Vd. artigo 16.º da nota de culpa, que se transcreve: *nessa reunião com todo o pessoal, realizada no dia 22.02.2005, o (legal representante da empresa) perguntou à trabalhadora (...) qual a razão para estarem a receber todas aquelas notificações, e*
 - Vd. artigo 10.º do relatório final do processo disciplinar, cujo conteúdo é o seguinte: *nessa reunião com todo o pessoal, realizada no dia 22.02.2005 o (legal representante da empresa) perguntou à trabalhadora, qual a razão para estarem a receber todas aquelas notificações.*
- 1.4. A resposta à nota de culpa, datada de 22 de Setembro, foi enviada pela trabalhadora à empresa na mesma data. (Cfr. cópia do doc. 357 e cópia do envelope carimbado pelos serviços postais com pedido de aviso de recepção).

- 1.5. A empresa deu início ao procedimento prévio de inquérito em 25 de Agosto de 2005, com a audição da primeira testemunha. (Cfr. parte final do doc. n.º 1 e artigos 3.º e 4.º do relatório final do processo disciplinar, que se transcrevem:
- 3.º - *A relatora foi nomeada instrutora no presente processo e efectuou o processo prévio de inquérito para apuramento das circunstâncias de modo, tempo e lugar das infracções cometidas.*
 - 4.º - *No âmbito do inquérito foram ouvidas as seguintes testemunhas:*
 - a) (...) *documento n.º 1 do processo disciplinar (...)*
- 1.6. A última diligência processual é datada de 12 de Janeiro de 2006 e corresponde ao relatório final do processo disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.* Ora, no caso *sub judice*, afigura-se como inequívoco que, de acordo com a referida norma, caducou o exercício da acção disciplinar, porquanto a empresa teve conhecimento dos alegados factos cometidos pela trabalhadora em *finais de 2004, inícios de 2005*, tendo a arguida recebido a nota de culpa em 9 de Setembro de 2005. Para além do referido e, conforme anteriormente aludido, a última diligência processual (relatório final) é datada de 12 de Janeiro de 2006. Assim sendo, desde a data do conhecimento dos factos, *em finais de 2004, inícios de 2005*, passaram seis meses até à realização da audição da primeira testemunha, mesmo considerando como limite máximo para conhecimento dos factos, o dia 22 de Fevereiro de 2005, data da realização da reunião entre o legal representante da empresa e todos os trabalhadores.
- 2.2. De facto, tendo passado cerca de seis meses entre a data do conhecimento dos factos e o início do processo prévio de inquérito, afigura-se que o direito ao exercício da acção disciplinar caducou ao abrigo do preceito legal mencionado.

2.3. Assim, tendo em consideração o exposto, a CITE não analisa a matéria substancial por entender que ocorreu caducidade do direito ao exercício da acção disciplinar.

III – CONCLUSÃO

3.1. Atendendo ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida na empresa ..., L.^{da}, ..., por considerar que, no caso *sub judice*, a aplicação da referida sanção configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 3 DE FEVEREIRO DE 2006**