

PARECER N.º 14/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 35 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 29.01.2007, a CITE recebeu da ..., em representação da sua associada ..., L.^{da}, cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A nota de culpa refere que *a trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da Empresa Arguente, em 10.08.2002, com a categoria de Caixeira ajudante.*
- 1.3. A entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *no passado dia 25/10/2006, pelas 16h30, ter feito a entrega à Arguente, mediante pessoa estranha à Empresa, de Declaração datada de 17 do mesmo mês e subscrita por médica do Centro de Saúde da ..., atestando estar aquela doente por um período provável de 04 dias.*
 - 1.3.1. *A Declaração em causa apresentava indícios de ter sido rasurada pelo que no mesmo dia o Supervisor ... contactou telefonicamente a referida médica, a qual confirmou ter, de facto, emitido uma Declaração de doença por 01 dia, ao invés dos 04 que nela figuravam. Essa mesma informação foi, depois, corroborada por escrito pela médica em causa, por fax enviado à Arguente, com data de 27/10/06.*
 - 1.3.2. *Já anteriormente apresentara a arguida outra Declaração datada de 03 do mesmo mês de Outubro e subscrita por outra médica do Centro de Saúde da ..., atestando estar aquela doente por um período provável de 04 dias.*
 - 1.3.3. *Também a referida Declaração apresentava indícios de ter sido rasurada, suspeita essa que veio a ser confirmada pela própria médica, por fax enviado à Arguente, em*

19/10/06, no qual atestou ter emitido e entregue à arguida uma Declaração de doença por 01 dia, ao invés dos 04 que nela figuravam.

1.3.4. *Certo é que faltou a arguida ao serviço nos dias 03, 04 e 06/10 e 17, 18, 19 e 20/10 alterando, para justificar perante a Arguente tais ausências, as Declarações médicas que lhe haviam sido entregues.*

1.4. *A entidade empregadora conclui que o comportamento adoptado pela arguida compromete a confiança nela depositada pela Arguente, em termos que tornam insustentável a manutenção da relação de trabalho entre ambas firmada.*

1.4.1. *Face ao que antecede, é intenção da Arguente proceder ao despedimento da trabalhadora arguida com justa causa, nos termos dos n.ºs 1 e 3 alínea f) do artigo 396.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/03, de 27-08.*

1.5. *A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, confessando os factos de que é acusada pela entidade empregadora, justificando tal comportamento, que alega não ter sido premeditado, com uma depressão nervosa, que a obrigou a recorrer a um médico psiquiatra, em consequência das dificuldades da sua gravidez, dos problemas de saúde sofridos e das pressões da entidade empregadora para pôr termo ao contrato de trabalho.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. *O n.º 1 do artigo 10.º 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 durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.*

2.1.1. *Um dos considerandos da referida directiva refere que ... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

- 2.1.2.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.
- 2.3.** Constata-se que a trabalhadora arguida se responsabilizou pelas rasuras das duas declarações do Centro de Saúde da..., de 03.10.2006 e de 17.10.2006, alterando o número de dias de doença e impossibilidade para o trabalho, concedido pelo médico, de 1 para 4 e tendo tais rasuras proporcionado à trabalhadora duas vezes 4 dias sem comparecer ao trabalho.
- 2.4.** Ora, as *dificuldades da gravidez, os problemas de saúde sofridos e as pressões da entidade empregadora para pôr termo ao contrato de trabalho*, alegados pela trabalhadora arguida, não podem justificar a rasura de duas declarações médicas.
- 2.4.1.** Este comportamento é culposo, porque revela uma vontade consciente por parte da trabalhadora arguida de enganar a empresa, pois só o médico podia avaliar a necessidade que aquela tinha de faltar ao trabalho, e, por duas vezes, no mesmo mês, duas médicas entenderam que deveria ser apenas de um dia e não de quatro dias a ausência ao trabalho da trabalhadora arguida.
- 2.4.2.** O referido comportamento da trabalhadora arguida é grave, porque além de repetido, prejudica a entidade empregadora e faz quebrar a necessária confiança que deve existir entre ambas as partes, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

2.5. Assim, considera-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2007, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UGT – UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

A UGT vota desfavoravelmente este projecto de parecer, pois considera que na situação em apreço a trabalhadora estava afectada física e psicologicamente, em virtude de um descolamento da placenta. Mais, entendemos que, nesta situação, a sanção disciplinar a aplicar poderia ser menos gravosa e proporcional ao facto praticado.