

PARECER N.º 40/CITE/2002

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 48/02

I – OBJECTO

- 1.1. Em 07.10.2002, a CITE recebeu da ..., um ofício juntamente com a cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., da empresa associada ..., Lda., com vista ao seu despedimento com justa causa, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados do artigo 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/200, de 4 de Maio.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida ao serviço da empresa arguente em 1999 para desempenhar as funções inerentes à categoria de Caixeira.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de “desde a data da admissão ter vindo a incumprir os deveres de obediência e urbanidade no trato com superiores hierárquicos a que se encontra contratualmente vinculada”.
 - 1.3.1. Entre outros factos, a Gerência da arguente refere que “no passado dia 20/06, se viu na contingência de relembrar à arguida a necessidade de cumprir escrupulosa e integralmente o respectivo horário de trabalho, dado o hábito de ausentar-se esta da loja onde presta serviço a seu bel-prazer e sem respeitar sequer as pausas para refeição que integram o referido horário”, tendo “nesse mesmo dia, interrompido o período de trabalho para almoço uma hora mais tarde do que o estipulado no respectivo horário, deixando sozinha na loja uma colega sem experiência”.
 - 1.3.2. “No dia 26/06, a trabalhadora arguida telefonou para a loja por volta das 12 horas, informando a funcionária ao serviço (Ivone), que tinha uma consulta médica marcada para esse mesmo dia, pelo que só trabalharia até as 18 horas”, tendo “a colega de trabalho observado, que o respectivo período de trabalho na data em questão decorreria entre as 15h e as 24h, pelo que ausentando-se do local de trabalho mais cedo do que o previsto, e sem

prévia informação, não haveria quem a substituísse”.

- 1.3.2.1. Da ausência para a alegada consulta médica não apresentou a arguida até hoje qualquer documento justificativo.
- 1.3.3. No dia 09/07, “entrando a Gerente na loja mais cedo do que o esperado, deparou com a trabalhadora arguida no piso superior, onde se situa o armazém e escritório do estabelecimento”, tendo “descido apressadamente e comunicado à Gerente: “Passo a informá-la de que não venho trabalhar no dia 11, porque tenho médico”.
- 1.3.4. “A Gerente perguntou à arguida e a outra funcionária se haviam mexido no equipamento informático, visto não terem para tal autorização durante o período de laboração”, tendo a arguida respondido “em tom de desafio e na presença da outra colega de trabalho: “O que é que está a insinuar, que eu estive a mexer no computador? Olhe lá, veja lá!”.
- 1.3.5. “A Gerente ordenou à arguida que fosse arear as pratas, “ao que esta retorquiu: “então vamos lá a enumerar quais!”, “tendo-lhe sido respondido que eram as da montra exterior, insistiu a arguida: vamos, diga quais!”.
- 1.3.6. A entidade patronal conclui que “a conduta adoptada pela arguida evidencia clara negligência no desempenho das suas funções, bem como claro desrespeito pela Gerência da Arguente e pelas ordens que em matéria de serviço recebe por parte dos seus superiores hierárquicos”, pelo que “com a sua actuação, violou os deveres de obediência, urbanidade, zelo e diligência e que se encontra legal e contratualmente vinculada, nos termos do disposto no artigo 20.º al. a) e b) do Decreto-Lei n.º 48408, de 24/11/69, em termos que indiciam estar reunidos os pressupostos de justa causa de despedimento, previstos nos n.ºs 1 e 2 als. a) e d) – do artigo 9.º do Decreto-ei n.º 64-A/89, de 27-2”.
- 1.4. Na Resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora arguida refutou as acusações que lhe são imputadas pela entidade patronal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Atendendo aos elementos constantes do processo disciplinar enviado a esta Comissão, a entidade patronal não faz prova dos factos a que se refere na Nota de Culpa, e, por consequência, não realiza a prova da justa causa que alega, para proceder ao despedimento da trabalhadora arguida, tal como lhe compete fazer, por lhe caber o ónus da prova.
- 2.2. Efectivamente, a entidade patronal não carrou para o processo disciplinar qualquer prova documental ou testemunhal que valide as acusações feitas à trabalhadora arguida, constantes da Nota de Culpa.

- 2.3.** Nos termos do artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em www.mj.gov.pt.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE OUTUBRO DE 2002