

PARECER N.º 6/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra. D. ..., nos termos do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, ex vi do n.º 2 do art.º 3.º da Lei n.º 99/03, de 27 de Agosto
Processo n.º 5/2004

I - OBJECTO

1. ..., SA, através dos advogados constituídos, solicitou da CITE o parecer a que se refere o n.º 1 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, supra identificada. Junta cópia do processo disciplinar mandado instaurar em 03.10.30.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Operadora de 2.ª, e admitida em 99.04.05, deu as seguintes faltas (dias completos) no ano de 2003:

No mês de Janeiro	8 horas no dia 06
No mês de Abril	8 horas no dia 02
No mês de Junho	9 horas no dia 7
No mês de Julho	9 horas no dia 12 5 horas no dia 13 8 horas no dia 14 5 horas no dia 20 8 horas no dia 21 8 horas no dia 30
No mês de Agosto	5 horas no dia 24 8 horas no dia 25
No mês de Outubro	8 horas no dia 10 9 horas no dia 18

Acresce ainda ter faltado 9.35 horas em 6 dias de trabalho (20, 21, 22 e 28 de Fev., 4 de Abr. e 12 de Set.)

O que perfaz um total de 14 dias;

- b) “Não apresentou qualquer justificação para as faltas dadas”;
- c) “Chamada à atenção pela sua chefia D. ..., a arguida persistiu na sua conduta faltosa, nunca apresentando qualquer tipo de justificação para o seu comportamento”;

- d) A empresa conclui referindo que a trabalhadora deu 14 faltas injustificadas interpoladas e que tais comportamentos integram o condicionalismo exigido para a verificação de justa causa de despedimento, à luz do preceituado na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27/2, pela violação dos seus deveres como trabalhadora, constantes da alínea b) do n.º 1 do art. 20.º do Decreto-Lei n.º 49.408, de 69.11.24.
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta, em 03.11.24, e recebida em mãos no dia seguinte.
4. A trabalhadora, na sua defesa, de 03.11.28, vem dizer:
- a) Em Fev., é referido *que faltei 2.53 horas*. Porém, para *143 horas eu obtive trabalho real de 158 horas*;
 - b) Em Abr. apresenta um excesso de 6.63 (?) horas, apesar da falta de 3.17 horas;
 - c) No dia 12 de Setembro, foi a uma consulta médica de ginecologia-obstetrícia. A justificação foi rejeitada por não ter apresentado a “senha médica”, marcando 3.67 (?) horas de falta;
 - d) A falta de 06 de Janeiro deve-se ao facto de ter, no dia anterior, dia de inventário, ter prestado 13 horas e ter sido autorizada pela chefia directa, Sra. D. ...;
 - e) No dia 30 de Julho chegando atrasada, *foi mandada para casa*;
 - f) No dia 10 de Out. faltou para compensar o excesso de horas dadas para proceder ao inventário ocorrido em 5;
 - g) Confessa ter dado 10 faltas injustificadas (*dez dias de trabalho completos aos quais faltei, não apresentando justificação para os tais uma vez que a maioria foram para assistência à família*);
 - h) Refere ainda que o marido, antigo trabalhador da empresa, teve problemas de saúde, entretanto debelados, e do conhecimento da chefia, que pediu transferência para Torres Vedras. Salienta que sempre foi uma funcionária exemplar e só problemas pessoais determinaram esta má prestação que, superada já, passará a cumprir como até então.
5. A empresa arrolou 3 testemunhas que confirmam as faltas, que as folgas compensatórias são de comum acordo e verificáveis nos recibos de vencimentos e um referiu ter sido boa trabalhadora mas que a partir de fins de 2002 teve um elevado grau de absentismo.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

6. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta na notificação pessoal.
7. Confessa a trabalhadora ter dado faltas, tendo justificado as mesmas verbalmente perante a sua superiora hierárquica a qual as aceitou, criando-lhe a convicção de aceitação, sendo que as mesmas foram devidas a doença do marido, o que a trabalhadora refere serem do conhecimento da empresa.
8. Acontece que, considerando que as faltas dadas foram verbalmente justificadas e não tendo sido solicitada pela empresa qualquer outra justificação, carece sempre a empresa de provar que as faltas dadas indiciam um comportamento de tal modo grave que pela sua gravidade e consequências inviabilize a manutenção de relação laboral, não tendo sido no caso concreto ponderadas as circunstâncias que rodeiam o comportamento da trabalhadora até 2002, ano em que a trabalhadora era assídua, pelo que a sanção preconizada é desproporcionada à gravidade da conduta.

III - CONCLUSÃO

9. Assim, a CITE deliberou considerar que a entidade empregadora, não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do art.º 24.º da Lei n.º 4/84, pelo que emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida, Sra. D. ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE PRESENTES NA REUNIÃO DE 2004.02.03