

## **PARECER N.º 54/CITE/2004**

**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 56/2004

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 24.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., advogada e instrutora nomeada pela ..., S. A., 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 artigo 51.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º, n.º 1, alínea a) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2.** A trabalhadora arguida foi admitida na empresa, em 04.06.2004, para exercer as funções inerentes à categoria de Assistente Administrativa, actualmente com a categoria de Técnica Administrativa.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de no passado dia 29 de Julho de 2004, ter entrado na recepção da empresa cerca das 14H15, trazendo consigo a correspondência que havia retirado da caixa de correio situado na entrada das instalações, quando “o sistema de controlo da assiduidade acusa uma entrada da trabalhadora às 13H55”, daquele mesmo dia.
  - 1.3.1.** Acrescenta a empresa que “a trabalhadora arguida, com o propósito de forjar de forma objectiva e intencional o sistema de controlo da assiduidade, vinha pedindo à sua colega ... que à hora normal de entrada lhe “picasse o cartão”, tendo “no dia 29 de Julho, deixado de trabalhar pelo menos 20 minutos”
- 1.4.** A empresa afirma que “os factos praticados constituem um comportamento culposo da trabalhadora, que além do mais, pela sua gravidade e consequências tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constituem justa causa de despedimento, nos termos do disposto nas alíneas a) e d) do n.º 3 do artigo 396º do Código do Trabalho”.

- 1.5. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, designadamente, de que alguma vez tenha “forjado intencionalmente o sistema de controlo da assiduidade” e quanto ao referido dia 29 de Julho, justifica-se afirmando que avisou a colega para lhe picar o ponto logo que chegou às instalações da empresa (cerca das 14.00 horas) e se dirigiu à caixa do correio para ir buscar a correspondência.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 51º n.º 2 do Código do Trabalho. “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, vide Ac. do STJ de 16.10.91, publicado em [www.mj.gov.pt](http://www.mj.gov.pt)
- 2.2. Assim, “constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. II – São requisitos da justa causa de despedimento: a) um elemento subjectivo \_ traduzido num comportamento culposo do trabalhador, por acção ou omissão; b) um elemento objectivo – traduzido na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) um nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade. III – A culpa e a gravidade do comportamento do trabalhador não-de apreciar-se pelo entendimento de um “bom pai de família” ou de “um empregado normal”, em face de cada caso concreto, segundo critérios de objectividade e razoabilidade”. Vide in Ac. STJ, de 14.11.1990; AD, 352.º - 550.
- 2.3. O artigo 306.º n.º 2 do Código do Trabalho, acrescenta a estes requisitos os critérios a que se deve atender, no quadro de gestão da empresa, para apreciar a justa causa, que são:
- a) o grau de lesão dos interesses do empregador;
  - b) o carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros;
  - c) as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
- 2.4. Em face dos elementos carreados para este processo, não se afigura possível enquadrar, nos termos dos preceitos supracitados, os factos ocorridos em 29.07.2004, como integradores do conceito de justa causa de despedimento, pois acerca de outros factos alegados pela entidade empregadora não foi produzida prova circunstanciada dos mesmos.
- 2.5. Aliás, o despedimento da trabalhadora arguida poder-se-ia traduzir numa discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, tanto mais que a entidade empregadora não deu qualquer

relevância ao comportamento da colega que picou o ponto da arguida e, também, porque não estão preenchidos os requisitos da justa causa.

- 2.6.** Assim, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “a sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, ...”, pelo que na aplicação das sanções disciplinares deve ter-se em conta, o princípio da proporcionalidade entre a gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida, ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004**