

PARECER N.º 55/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 57/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 29.09.2004, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ... , advogada e instrutora nomeada pelo Condomínio do empreendimento "...", cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., 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 em 01.07.2001, para exercer as funções de porteira.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “deficiente e insuficiente concretização das limpezas, frequente falta de pontualidade e até de assiduidade”, embora tenha até à presente data “desculpado” o seu comportamento, “em atenção à sua situação de lactante”.
 - 1.3.1.** “Tal situação atingiu o limite do tolerável, no dia 3 de Junho de 2004, dia em que o edifício onde a arguida trabalha e reside foi alvo de um assalto”, pois “quando o proprietário do andar assaltado se deslocou à residência da porteira para pedir informações relacionadas com o ocorrido e para contactar com a Administração, constatou que aquela não se encontrava lá e que nem sequer lá residia”.
- 1.4.** Refere a nota de culpa que “efectivamente, a arguida deixou de residir no empreendimento, sem sequer o ter comunicado formalmente à entidade empregadora, tendo apenas comunicado verbalmente à administração do empreendimento, ao Sr. ... “que tinha comprado uma casa” e que “tal facto, apesar de só verbalmente ter sido comunicado, não trouxe até ao dia da ocorrência do assalto inconveniente de maior para o empreendimento”.

- 1.5. Contudo, no dia em que foi necessário o contacto com a arguida/porteira fora do horário normal das suas funções, constatou-se, objectivamente e sem qualquer justificação, que a mesma tinha violado o contrato que celebrou com a entidade empregadora”, pois “o contrato de porteira obriga a que a mesma tenha residência no próprio edifício, com o objectivo de poder fazer face a situações/eventualidades que possam ocorrer no edifício fora do horário normal de trabalho, como por exemplo, avaria no elevador”.
- 1.6. A entidade empregadora acusa ainda a arguida de ter proferido “afirmações falsas e difamatórias” em relação ao Sr. ..., relativamente ao não pagamento do subsídio de Natal de 2002.
- 1.7. A nota de culpa conclui afirmando que “os comportamentos culposos da arguida, atenta a sua gravidade e consequências, quebram a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho, impossibilitando a subsistência do vínculo laboral e constituindo, desse modo, justa causa de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho”.
- 1.8. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora, excepto no que respeita à saída da casa que lhe foi destinada, aquando da celebração do contrato de trabalho de porteira, em virtude das más condições de habitabilidade que naquela existiam.

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.
- 2.2. Ora, a matéria que parece ser relevante no presente caso, é obviamente a que tem a ver com o facto comprovado da trabalhadora arguida não residir no prédio, em que desempenha as funções de porteira, conforme cláusula 3.ª alínea e) do respectivo contrato de trabalho, nem respeitar o horário de trabalho acordado.
- 2.3. Acontece, porém, que apesar de a arguida não ter comunicado, por escrito, ao Administrador do Condomínio, a sua entidade empregadora, que já não residia no prédio, segundo a nota de culpa, comunicou-lhe verbalmente “que tinha comprado uma casa” e que “tal facto, não trouxe até ao dia da ocorrência do assalto inconveniente de maior para o empreendimento”.

- 2.4.** Acresce que a única prova produzida no processo disciplinar enviado a esta Comissão, relativa a esta matéria, consta dos depoimentos das duas testemunhas arroladas pela arguida.
- 2.4.1.** A testemunha ... refere que “a porteira não reside no prédio desde Novembro de 2003” e que “a casa onde residia estava cheia de humidade, por que chovia lá dentro”, tendo comunicado este facto “verbalmente ao Sr. ...” (administrador do condomínio), que lhe disse que “ia ver como estava a casa”.
- 2.4.2.** A testemunha ... refere “saber que a porteira já não reside no prédio, não conseguindo precisar há quanto tempo”, estando “a casa onde residia cheia de humidade” e afirma que a arguida “avisou verbalmente o Sr. ... que tinha comprado uma casa e que se ia embora” e que este lhe disse “que fazia bem em ir-se embora e que não era preciso fazer mais nada nem avisar ninguém”.
- 2.5.** Em face do que se refere na nota de culpa e dos depoimentos das testemunhas, conclui-se que era do conhecimento do condomínio e em particular do seu administrador (Sr. ...) que a arguida tinha deixado de residir no prédio, há mais de seis meses, relativamente há data do assalto, em 03.06.2004.
- 2.6.** Assim sendo, houve uma aceitação da alteração das condições do contrato de trabalho, no que se refere à obrigatoriedade da arguida residir no prédio, com a agravante dessa alteração ser provocada pelas más condições de habitabilidade da casa aquela destinada como porteira, pelo que não se verificam os requisitos que constituem o conceito de justa causa de despedimento, que se consubstancia na existência de um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, (artigo 396.º n.º 1 do Código de Trabalho).
- 2.7.** Relativamente à comprovada falta de pontualidade e de assiduidade da arguida, releva-se que é a própria entidade empregadora que as considera desculpáveis “em atenção à sua situação de lactante”.
- 2.8.** A falta de assiduidade e pontualidade reiterada sem justificação de uma trabalhadora / porteira pode, face a circunstâncias concretas graves, ser passível de aplicação de uma sanção adequada e proporcionada.
- 2.9.** Face ao que antecede e tendo em consideração que “as afirmações falsas e difamatórias” invocadas pela entidade empregadora não foram comprovadas, o despedimento da trabalhadora arguida, no presente caso, poder-se-ia traduzir numa discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, uma vez que não estão preenchidos os requisitos da justa causa.

III – CONCLUSÃO

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE OUTUBRO DE 2004, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE FEZ A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CIP vota contra o parecer, na medida em que entende que, no presente caso, a entidade patronal comprovou devidamente a justa causa de despedimento”.