

PARECER N.º 56/CITE/2004

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código de Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/04, de 29 de Julho
Processo n.º 59/2004

I - OBJECTO

1. ..., Lda, solicitou da CITE o parecer identificado supra.
Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:
 - a) A trabalhadora, admitida em 1 de Junho, p.p., com a categoria profissional de Praticante 1.º ano, deu as seguintes faltas desde então:

Mês de Junho	Mês de Julho	Mês de Agosto	Mês de Setembro
Dia 2 – 2 horas; Dia 4 – 2 horas; Dia 11 – 4 horas; Dia 21 – 2 horas; Dia 24 – 4 horas; Dia 28 – 8 horas; Dia 30 – 4 horas.	Dia 6 – 4 horas; Dia 26 - 2 horas.	Dia 2 – 8 horas; Dia 30 – 4 horas.	Dia 1 – 2 horas; Dia 2 – 6 horas; Dia 3 – 8 horas; Dia 7 – 4 horas; Dia 10 – 8 horas; Dia 13 – 8 horas.

O que perfaz um total de 10 dias, somados de acordo com o n.º 2 do artigo 224.º do CT;

- b) “Apesar das várias advertências feitas nesse sentido pela Dr.a ..., sobre a forma, antecedência e a quem deveria fazer a comunicação”, a trabalhadora nunca comunicou as faltas à empresa em conformidade com as instruções recebidas e (de

acordo com o estatuído no artigo 228.º do CT “sem que em momento algum tenha comunicado a esta empresa) motivo por que “não podemos deixar de considerar injustificadas as faltas em causa”;

- c) Relativamente às faltas discriminadas, limitou-se a entregar dias após a respectiva falta, uma declaração do Tribunal Judicial e no dia 14 de Setembro 2 declarações médicas relativas a consultas ocorridas nos dias 10 e 13 de Setembro “sendo que não são estas declarações que podem justificar uma falta mas a sua comunicação atempada, ou seja, com o mínimo de 5 dias de antecedência quando a falta seja previsível ou logo que possível quando a falta seja imprevisível o que não se verificou”;
- d) Este comportamento da trabalhadora, violou os deveres de assiduidade e pontualidade previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 121.º do CT bem como a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º e, pelo número de faltas, uma infracção disciplinar grave (n.ºs 1 e 2 do artigo 231.º), pelo que “os factos descritos são graves e constituem justa causa de despedimento por se afigurarem como tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho ... uma vez que, atendendo às funções por si desempenhadas, a sua ausência implica que outras duas colaboradoras fiquem impedidas de realizar no seu trabalho a menos que aquela que lhe segue na linha de produção realize também as suas funções ou se designe um trabalhador de outra secção com a inerente diminuição do ritmo de produtividade o que implica atrasos nos prazos das encomendas”.

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 04.09.17, e junta cópia do contrato de trabalho a termo certo celebrado com a trabalhadora.

4. Junta cópia dos cartões de ponto dos meses de Junho a Setembro, e várias justificações de ausência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se o seguinte:

- i. A trabalhadora ... celebrou um contrato de trabalho a termo certo com ..., da, com o fundamento no acréscimo, temporário, do número de encomendas pela ..., SA;
 - ii. O processo disciplinar enviado à CITE foi instaurado por uma outra entidade, a ..., Lda.
6. Ora, verificando-se uma total desconformidade entre a entidade que celebrou aquele contrato de trabalho e a entidade que instaurou o processo disciplinar e o remeteu a esta Comissão para parecer prévio com vista ao despedimento, considera-se que esta entidade não tem legitimidade para proceder ao despedimento, pelo que, a CITE, não existindo despedimento válido, delibera, por unanimidade, não emitir parecer.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE REALIZADA EM 9 DE NOVEMBRO DE 2004**