

PARECER N.º 61/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 65/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 23.11.2004, a CITE recebeu da Gerência da empresa, ..., L.da 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 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.
- 1.2.** A trabalhadora arguida iniciou a sua carreira profissional como preparadora de componentes de 3.ª classe, em 01.02.2001, tendo presentemente a categoria de preparadora de montagem de 2.ª classe.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de ter “um ABSENTISMO ELEVADÍSSIMO”, pois “em Julho, Agosto, Setembro e Outubro teve várias faltas justificadas e injustificadas”, sendo estas mais de dez, e algumas “anteriores ou posteriores aos dias de descanso”.
- 1.3.1.** Acrescenta a Nota de Culpa que estas faltas injustificadas, determinam prejuízo para a empresa e constituem justa causa de despedimento.
- 1.4.** Após ter sido notificada da Nota de Culpa, a trabalhadora arguida não respondeu no prazo legal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Nos termos do n.º 2 do artigo 51.º 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. Nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento “faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas”.
- 2.3. Ora, não tendo a trabalhadora arguida exercido o seu direito a contradizer os factos e os documentos apresentados pela empresa na Nota de Culpa, mapa de absentismo de Janeiro a Outubro de 2004 e recibos de vencimento relativos a Julho, Agosto e Setembro de 2004, onde foram descontadas faltas sem justificação, que revelam a existência de mais de 10 ausências ao trabalho, significa que na avaliação da justa causa de despedimento, relativa ao caso *sub judice*, apenas podemos contar com a prova produzida pela entidade empregadora.
- 2.4. Considerando-se que a trabalhadora arguida atingiu no ano de 2004, mais de 10 faltas injustificadas, afigura-se que foi ilidida a presunção a que alude o ponto 2.1., pelo que estão preenchidos os requisitos da justa causa de despedimento, conforme se estabelece na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE DEZEMBRO DE 2004