

PARECER N.º 12/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho

Processo n.º 10 – DP/2005

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 23 de Fevereiro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela empresa ..., S.A., através do Senhor Dr. ..., instrutor nomeado para conduzir o processo disciplinar instaurado à trabalhadora puérpera ...
- 1.2.** Na data da recepção do pedido da emissão do citado parecer constava do processo: cópia do relatório final; cópia do depoimento de uma testemunha apresentada pela entidade patronal; cópia da resposta à nota de culpa apresentada pela trabalhadora arguida; cópia da carta que enviou a nota de culpa à trabalhadora e da respectiva nota de culpa; cópias ilegíveis dos mapas de assiduidade respeitantes à trabalhadora, relativos aos meses de Junho a Novembro de 2004; cópia do despacho que nomeia os instrutores do processo e cópia de participação disciplinar (sem indicação da data da sua elaboração e por quem foi elaborada).
- 1.3.** Em 28 de Fevereiro de 2005, a Comissão enviou um fax ao representante legal da empresa e solicitou o envio de cópias legíveis dos mapas de assiduidade da trabalhadora em questão, relativos aos meses de Junho a Novembro de 2004; de cópia do aviso de recepção dos CTT comprovando que enviou a nota de culpa à trabalhadora e de informação escrita comunicando se as faltas dadas pela trabalhadora implicaram perda de retribuição.
- 1.4.** Em 01 de Março de 2005, a CITE contactou telefonicamente o Departamento de Recursos Humanos da empresa e solicitou a junção aos autos de informação relativa à

data da entrega da resposta à nota de culpa por parte da trabalhadora, bem como de informação respeitante ao estado da trabalhadora.

- 1.5.** No mesmo dia, a CITE recebeu um fax da empresa, subscrito pela Senhora Dr.^a ..., Chefe de Serviços do Departamento de Recursos Humanos, acompanhado de cópia da resposta à nota de culpa, recepcionada pela empresa em 19 de Janeiro de 2005, bem como de cópia de declaração passada pelo Hospital ..., que atesta que a trabalhadora arguida *teve 1 nado vivo do sexo feminino em 23/12/2004*.
- 1.6.** Em 03 de Março de 2005, a CITE recebeu um fax subscrito pela Senhora Dr.^a ..., Chefe de Serviços do Departamento de Recursos Humanos, acompanhado de cópia do talão de registo e do aviso de recepção comprovando que enviou correspondência à trabalhadora, em 30 de Dezembro de 2004.
- 1.7.** Em 04 de Março de 2005, a CITE recebeu um fax do representante legal da empresa informando que os dias de faltas injustificadas implicaram desconto no vencimento da trabalhadora. A acompanhar o mencionado fax vinham cópias dos mapas de picagens convertidos para minutos, respeitantes aos meses em que ocorreram as faltas.
- 1.8.** Em 08 de Março de 2005, a CITE enviou um fax ao representante legal da empresa e solicitou o envio de informação escrita comunicando se os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses, tendo o mesmo enviado uma comunicação a informar que implicaram perda de vencimento no segundo mês imediatamente subsequente àquele em que ocorreram as faltas.
- 1.9.** Dado os mapas de assiduidade da trabalhadora, relativos aos meses a que se referem as faltas se encontrarem pouco legíveis, foi solicitado ao representante legal da empresa o envio de nova cópia, até ao final do dia 10 de Março de 2005.
- 1.10.** Em 10 de Março de 2005, a Comissão recebeu uma carta do representante legal da empresa que vinha acompanhada dos originais dos mapas de assiduidade da trabalhadora, relativos aos meses em que foram dadas as faltas.

1.11. A trabalhadora que exerce as funções correspondentes à categoria profissional de operadora de 2.ª, foi admitida ao serviço da arguente em 25 de Janeiro de 2001, para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias.

1.11.1. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 02 de Junho de 2004 e 28 de Novembro de 2004, totalizando 24 dias de trabalho.

1.11.2. As faltas foram dadas nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte:

Mês	Dia	Horas	Tempo não cumprido
Junho	2	8h00	20h22
	3	4h22	
	12	8h00	
Julho	4	8.00h	21h45
	12	1h57	
	13	3h38	
	15	8h00	
Agosto	2	8h00	48h54
	7	8h00	
	11	4h58	
	12	1h22	
	14	8h00	
	18	0h49	
	20	8h00	
	21	1h46	
	30	8h00	
Setembro	4	8h00	80h00
	5	8h00	
	6	8h00	
	7	8h00	
	11	8h00	
	12	8h00	
	13	8h00	
	28	8h00	

	29	8h00	
	30	8h00	
Outubro	1	8h00	9h45
	8	1h24	
	31	0h21	
Novembro	1	0h38	12h49
	3	8h00	
	14	1h02	
	19	0h17	
	28	2h52	
Total de horas			192h15 = 24 dias

1.11.3. A nota de culpa refere que a arguida não apresentou qualquer justificação para as faltas dadas nem comunicou à entidade patronal o motivo das mesmas.

1.11.4. A nota de culpa refere ainda que a arguida não avisou a entidade patronal que ia faltar ao serviço, o que perturbou a normal planificação do trabalho e obrigou as chefias a ... *arranjar soluções de última hora para colmatar ...* as faltas dadas ao serviço pela trabalhadora.

1.11.5. Com tal comportamento a arguida demonstrou ... *falta de interesse na execução do seu trabalho e deslealdade para com os seus colegas e para com os objectivos fixados pela empresa.*

1.11.6. A trabalhadora arguida, com a sua conduta, violou as alíneas *a), b), c) e g)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo susceptível de constituir justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e das alíneas *d) e g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa proceder ao seu despedimento.

1.11.7. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 15 dias úteis, para, querendo, responder por escrito bem como requerer quaisquer diligências probatórias.

1.12. Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora alegou que o seu *comportamento não foi o mais correcto* e que as faltas dadas ao serviço no período entre 02 de Junho e 28 de

Novembro de 2004 se prendem com o facto de, no início da gravidez, ter tido *muita dor de dentes*, o que a obrigou a passar muitas noites sem dormir.

1.12.1. Acrescenta, ainda, que teve problemas do foro psicológico, devido ao pai da sua filha ter reagido mal à sua gravidez e a ter abandonado.

1.12.2. A arguida termina a resposta à nota de culpa afirmando que está arrependida de adoptar os comportamentos de que vem acusada e solicita à empresa que reconsidere a sua situação, devendo ter em atenção o seu desempenho e dedicação, durante todo o tempo que prestou serviço.

1.12.3. A arguida não apresentou testemunhas nem requereu quaisquer diligências probatórias.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No que se refere à tramitação do processo disciplinar, constata-se que, após a entrega da resposta à nota de culpa, o instrutor ouviu a testemunha ..., não arrolada na nota de culpa. Tal facto deu origem a que a trabalhadora arguida não tivesse tido a possibilidade de conhecer e eventualmente contraditar esse depoimento, o que violou as garantias de defesa e o princípio do contraditório, consagrados no n.º 10 do artigo 32.º da C.R.P., conduzindo a que o procedimento disciplinar possa vir a ser declarado inválido pelo Tribunal, de acordo com o artigo 413.º e a alínea *b*) do n.º 2 do artigo 430.º do Código do Trabalho.

2.2. Ainda que se considere que as garantias de defesa da arguida e o princípio do contraditório não tenham sido violados, os dados do processo indicam que a trabalhadora arguida, entre 02 de Junho e 28 de Novembro de 2004, faltou 21 dias ao serviço sem que tivesse justificado ou avisado que ia faltar, e não 24 dias conforme refere a nota de culpa, uma vez que não se pode considerar provado que a trabalhadora tenha faltado nos dias 30 de Junho de 2004 e 13 de Julho de 2004, dado existir discrepância entre o referido na nota de culpa e o referido no mapa de assiduidade da trabalhadora. Igual situação decorre ainda da falta indicada no dia 7 de Setembro de 2004.

- 2.2.1.** No que respeita a estes factos, há que verificar se em relação a algum deles teve lugar a prescrição do procedimento disciplinar e se se justifica aplicar a sanção do despedimento com justa causa.
- 2.2.2.** A nota de culpa não refere a data em que a direcção da empresa terá tomado conhecimento que a trabalhadora vinha faltando ao serviço desde 02 de Junho de 2004. No entanto, a assiduidade da trabalhadora era feita no mês subsequente àquele em que eram dadas as faltas e a entidade patronal efectuava os descontos inerentes às faltas no segundo mês imediatamente a seguir àquele em que as faltas ocorriam, conforme informou através de comunicação escrita enviada à CITE em 08 de Março de 2005. Assim sendo, conclui-se que, pelo menos, no mês subsequente àquele em que era dada a falta a arguente tomava conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora.
- 2.2.3.** Assim, tendo a direcção da empresa decidido instaurar à trabalhadora arguida o processo disciplinar em 28 de Dezembro de 2004, data em que já tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, que estabelece: *O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento*, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar quanto às faltas dadas no período compreendido entre 02 de Junho e 27 de Outubro de 2004.
- 2.2.4.** Relativamente às faltas injustificadas ocorridas entre 31/10 e 28/11/04, em número de cinco, totalizando 4h30m, verifica-se que o direito de exercício da acção disciplinar não caducou se se tiver em consideração o conteúdo do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.
- 2.2.5.** Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.
Assim:
- 2.2.6.** Durante o período referido em 2.2.4., a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 31/10, 01/11, 14/11, 19/11 e 28/11 de 2004, ou seja, 4 h30m, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas. Admite-se que este seu comportamento não tenha sido correcto e que tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização. No entanto, para além de o constante dos pontos n.ºs 1.11.4., 1.11.5. e

1.11.6. do parecer não poder ser considerado, devido ao referido no ponto n.º 2.1., não resulta prova que as faltas tenham determinado directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.

2.2.7. Em razão do referido no ponto n.º 2.2.6., fica afastada a aplicação da parte inicial da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa quando haja *Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa*, desde que reunidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, o que não sucedeu, devido às razões apontadas anteriormente.

2.2.8. Face ao que antecede, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE MARÇO DE 2005**

