

PARECER N.º 67/CITE/2005

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 73 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 28.10.2005, a CITE recebeu da gerência da ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante, ..., para efeitos de 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 presta serviços de auxiliar de fisioterapia, desde 02.12.2002, na referida clínica.
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora dos seguintes comportamentos:
 - 1.3.1. *No dia 2 de Junho de 2005, a arguida, contrariando ordens expressas dadas pela entidade patronal de que não podiam os trabalhadores escrever fosse o que fosse no livro de ponto, após com a sua letra os seguintes dizeres: “17h00 só pude sair a esta hora pois o livro foi retirado. O meu horário é para sair às 16h30m”.*
 - 1.3.2. *Com efeito, a trabalhadora foi notificada por escrito pela entidade patronal, em 2 de Junho de 2005, de que o seu horário de entrada era às 9 horas da manhã, sendo à tarde a hora de saída às 17 horas, e, continuou a sair à hora que entendia como correcta não fazendo caso das ordens que lhe foram transmitidas.*
 - 1.3.3. *A arguida chega por sistema atrasada ao serviço, demonstrando excessiva falta de zelo, bem sabendo que tem tratamentos marcados aos doentes e que a sua ausência faz com que todos os tratamentos sejam prejudicados.*

- 1.4.** A entidade patronal considerou que *a trabalhadora desobedeceu de forma ilegítima às ordens dos seus superiores hierárquicos, demonstrou desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo que lhe estava confiado, pelo que os comportamentos da arguida são graves e de consequências profundas, tornando imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da entidade patronal proceder ao seu despedimento com base em justa causa, nomeadamente no que refere o n.º 1 e as alíneas a), d) e g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*
- 1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pelo empregador.

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.** No caso *sub judice*, vejamos se o empregador faz prova das acusações que imputa à trabalhadora arguida:
- 2.2.1.** Relativamente ao facto de a arguida ter escrito algumas palavras no livro de ponto, o procedimento disciplinar já caducou, nos termos do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, dado que, a considerar-se tal facto uma infracção, já mediaram mais de 60 dias entre o seu conhecimento por parte do empregador ou do superior hierárquico, em 02.06.2005, e o início do referido procedimento disciplinar com a nomeação do instrutor, em 09.09.2005.
- 2.2.2.** No que respeita ao facto de a trabalhadora *continuar a sair à hora que entendia como correcta não fazendo caso das ordens que lhe foram transmitidas*, a entidade patronal não produz qualquer prova testemunhal ou documental nesse sentido.

- 2.2.3.** No que concerne aos atrasos, é a própria entidade patronal que não lhes atribui importância, uma vez que, na nota de culpa, especifica os dias e os meses em que aqueles se verificaram, mas não os contabiliza para efeitos de faltas e respectivos descontos na remuneração, nem faz prova documental ou testemunhal da sua existência naqueles dias e meses.
- 2.3.** Face ao que antecede, a entidade patronal não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., em virtude de o seu empregador não ter produzido prova da justa causa do seu despedimento, conforme lhe competia, e tal facto poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005**