

PARECER N.º 74/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 80 – DG/2005

I – OBJECTO

- 1.1. Em 24.11.2005, a CITE recebeu da Senhora Dr.^a ..., instrutora nomeada pela gerência da ..., L.^{da} cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., 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 foi admitida ao serviço, em 01.04.2004, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2.^a, desempenhando actualmente funções na unidade cafetaria da ...
- 1.3. Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora que *de acordo com a informação contida nos documentos juntos ao presente processo disciplinar e denominados “Avisos de Ausência”, assinados pelos gerentes e pela trabalhadora arguida, atingiu a mesma, catorze faltas injustificadas, no decurso do presente ano civil / 2005, tendo faltado nas seguintes datas:*
28.01.2005, 23.02.2005, 25.02.2005, 03.03.2005, 04.03.2005, 08.03.2005, 14.07.2005, 16.07.2005, 21.07.2005, 29.07.2005, 05.09.2005, 06.09.2005, 08.09.2005 e 09.09.2005.
- 1.4. Segundo o empregador *a trabalhadora arguida não fez qualquer comunicação às suas chefias, no que concerne às faltas acima enumeradas, nem veio posteriormente apresentar justificação para o efeito, pelo que, ao agir assim, quebrou de forma irremediável os laços de confiança que mantinha com a ..., sua entidade empregadora, laços essenciais no relacionamento entre ambos, dando a esta justa causa para o seu*

despedimento, nomeadamente nos termos da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 1.5.** A empresa enviou à trabalhadora arguida, por duas vezes, a nota de culpa através de correio registado com aviso de recepção, que, por não ter sido recebido foi devolvido.

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.** Efectivamente, na nota de culpa, a empresa concretiza 14 dias do ano de 2005, que afirma serem faltas injustificadas dadas pela trabalhadora. No entanto, do depoimento das três testemunhas ouvidas, nenhuma delas confirma os mencionados 14 dias, apenas duas referem os dias 5, 6, 8 e 9 de Setembro de 2005, como faltas da trabalhadora, e apenas uma as considerou injustificadas.

- 2.2.2.** Acontece que as cópias dos documentos denominados “avisos de ausência”, apenas dizem respeito a onze dias, sendo que o que se refere aos dias 5 e 6 de Setembro de 2005 foram inscritos numa linha que não diz respeito às faltas injustificadas, e o que se refere aos dias 8 e 9 de Setembro de 2005 está rasurado.

- 2.2.3.** Assim, se atendermos aos denominados “avisos de ausência” apresentados pela empresa, verificamos com a dúvida do citado documento rasurado, que apenas 9 dias estariam comprovados como faltas injustificadas dadas pela trabalhadora arguida, o que não perfaz o mínimo legal previsto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 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 grávida, ..., 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE DEZEMBRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA