**PARECER N.º 22/CITE/2006**

**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 19 – DG/2006

**I – OBJECTO**

**1.1.** Em 08.02.2006, a CITE recebeu do Senhor Dr. …, em representação da empresa …, S.A. 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 da arguente mediante contrato de trabalho celebrado em 7 de Junho de 2001 e, actualmente, tem a categoria profissional de Operadora 2* e *exerce as suas funções no estabelecimento da arguente, sito no Centro Comercial "…", na cidade da …, obrigando-se a cumprir um período normal de trabalho de 20 horas semanais*.

**1.3.** Na nota de culpa, o empregador acusa a trabalhadora arguida de não ter cumprido na íntegra o seu horário de trabalho, entre 03.08.2005 e 28.11.2005, correspondendo tais ausências a 3 dias de faltas injustificadas.

**1.3.1.** O empregador acusa ainda a trabalhadora de ter dado 16 faltas injustificadas, entre 3 de Janeiro de 2005 e 31 de Outubro de 2005, sendo algumas precedidas ou antecedidas de descanso semanal da arguida.

**1.3.2.** *Ao faltar sem aviso prévio, a arguida provocou à arguente perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um*

*esforço acrescido, o que conduziu necessariamente a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.*

**1.4.** A empresa conclui que *o comportamento da arguida consubstancia uma violação dos deveres de assiduidade, pontualidade, de zelo e diligência, violando as alíneas* b) *e* c) *do artigo 121.º do Código do Trabalho* e *consubstancia infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, constituindo justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea* g) *do n.º 3 do artigo 396.º do referido Código.*

**1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, defendendo-se com a caducidade do procedimento disciplinar relativamente a algumas faltas e apresentando documentos de justificação relativamente a outras, concluindo pela improcedência do procedimento disciplinar.

## 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.

**2.2.** No caso *sub judice*, coloca-se uma questão prévia, que diz respeito à caducidade do procedimento disciplinar, relativamente a algumas infracções.

**2.2.1.** Com efeito, refere o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.*

**2.2.2.** De facto, a entidade empregadora, dado o controlo da assiduidade efectuado, tem conhecimento das faltas da trabalhadora, pelo menos, no fim de cada mês, nomeadamente para efeitos remuneratórios.

**2.2.3.** No entanto, o empregador alega na nota de culpa que a trabalhadora arguida terá dado dez faltas injustificadas entre 03.01.2005 e 30.03.2005, pelo que decorreram mais de sete meses, até que se iniciasse o procedimento disciplinar, em Dezembro de 2005.

**2.2.4.** Assim, deve considerar-se que caducou o procedimento disciplinar relativamente àquelas faltas.

**2.2.5.** Quanto às restantes faltas que ocorreram entre 03.08.2005 e 28.11.2005, que segundo o empregador perfizeram 9 dias de faltas injustificadas, não atingem o mínimo legal previsto na 2.ª parte da alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho e, nos termos da 1.ª parte do mesmo normativo, o empregador não demonstrou que as referidas faltas ou qualquer delas determinasse directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, no sentido de se preencherem os requisitos da justa causa de despedimento.

**2.2.6.** Acresce que, no que concerne às mencionadas 9 faltas, a trabalhadora apresentou dois documentos justificativos das suas ausências, relativamente a dois dias.

**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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEPÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR**