

PARECER N.º 71/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 80 – DG/2006

I – OBJECTO

- 1.1. Em 9.10.2006, a CITE recebeu da Senhora Dr.ª ..., advogada 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 *exerce as funções inerentes à categoria profissional de Trabalhadora de Limpeza, nas instalações da ..., na Av. ..., em ...*
- 1.3. *O horário de trabalho estipulado foi de segunda-feira a sábado das seis horas às nove horas.*
- 1.4. Na nota de culpa, a empregadora acusa a trabalhadora de ter faltado injustificadamente *o total de 16 períodos normais de trabalho*, nos termos dos artigos 224.º, 225.º, 228.º e 229.º, n.º 6, do Código do Trabalho.
 - 1.4.1. A empregadora especifica que *a arguida faltou aos períodos normais de trabalho correspondentes aos dias 19 de Janeiro, 2, 7 e 17 de Fevereiro, 9 de Março, 19 e 29 de Maio, 21 de Junho, 7, 13 e 21 de Julho, e, faltou uma hora nos dias 10 de Janeiro, 25 de Fevereiro, 10, 11, 16, 20, 24 e 29 de Março, 1 e 4 de Abril, 31 de Maio, 3, 5 e 7 de Junho, todos de 2006.*
 - 1.4.2. *Consubstanciando, desta forma, uma violação culposa e frontal do dever geral de assiduidade previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, infracção disciplinar essa que, atendendo ao seu número e à sua natureza reiterada,*

assume o cariz de infracção disciplinar grave, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho.

- 1.4.3.** *O comportamento da trabalhadora, porque gravemente culposos, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para efeitos do n.º 1 do artigo 396.º, integrando o conceito de justa causa previsto na alínea g) do n.º 3 do Código do Trabalho, até porque a empresa fica gravemente prejudicada na sua produtividade, atendendo a que a arguida falta constantemente ao trabalho sem justificação nem aviso prévio, o que redundava em incumprimento do caderno de encargos que a empresa tem com os seus clientes, na impossibilidade de organizar o trabalho com menos uma trabalhadora, atempadamente.*
- 1.5.** A trabalhadora arguida respondeu à nota de culpa, refutando as acusações que lhe são imputadas pela entidade empregadora e afirmando que *as faltas foram justificadas*, que *as justificações foram todas entregues na encarregada* e que o motivo da baixa é a gravidez.

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.** Apesar de não constarem do presente processo disciplinar os depoimentos das duas testemunhas arroladas pela entidade empregadora, o registo das faltas da trabalhadora arguida, anexo à nota de culpa como doc. n.º 1, parece preencher os deveres do empregador a que alude a última parte da alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho.
- 2.3.** Nos termos da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constitui justa causa de despedimento do trabalhador, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, nomeadamente, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano civil 10 interpoladas.

- 2.3.1.** Ora, a trabalhadora arguida totalizou, no dia 29 de Maio de 2006, 10 períodos normais de trabalho de faltas injustificadas interpoladas, presumindo-se que, no máximo, a 31 de Maio de 2006, o empregador teve conhecimento das referidas faltas.
- 2.3.2.** Com efeito, estabelece o n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho que *o procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.*
- 2.3.3.** Dado que a partir daquela data decorreram mais de 60 dias sem que tenha sido exercido o procedimento disciplinar respeitante à infracção relativa às 10 faltas interpoladas injustificadas, caducou o exercício da respectiva acção disciplinar, uma vez que a nota de culpa só foi enviada à trabalhadora arguida em 13.09.2006, vide n.º 4 do artigo 411.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Se o empregador, ao ter conhecimento de que a trabalhadora arguida atingiu o patamar das 10 faltas interpoladas injustificadas no ano civil de 2006, não agiu disciplinarmente, é porque entendeu que não se tinham preenchido os requisitos da justa causa de despedimento, nomeadamente o da impossibilidade da subsistência da relação laboral.
- 2.3.5.** Assim sendo, não pode o empregador socorrer-se das 10 faltas interpoladas injustificadas que não foram objecto de procedimento disciplinar nos 60 dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infracção, para, passados mais de 90 dias, as somar às 5 faltas interpoladas injustificadas, entretanto dadas pela trabalhadora arguida, para exercer o poder disciplinar, em ordem ao seu despedimento com justa causa, com o fundamento da alínea g), *in fine*, do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.3.6.** Apesar de as referidas faltas terem sido dadas no mesmo ano civil (2006), isso não significa que, ocorrida a infracção, ou seja, tendo o trabalhador atingido o patamar da dez faltas interpoladas injustificadas, não comece a correr o prazo de caducidade da acção disciplinar relativamente a essa infracção. Neste sentido se pronunciaram, designadamente, os pareceres n.ºs 6/CITE/96, 5/CITE/99 e 26/CITE/2005.
- 2.3.7.** Assim, restando apenas 5 períodos normais de trabalho e uma hora de faltas interpoladas injustificadas, o procedimento disciplinar não pode exercer-se, com os fundamentos do caso *sub judice*.

2.4. Assim, considera-se que a entidade empregadora 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 da caducidade do procedimento disciplinar relativo às primeiras 10 faltas injustificadas de 2006, e por tal despedimento poder constituir uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE NOVEMBRO DE 2006, COM OS VOTOS CONTRA DA PRESIDENTE E DAS REPRESENTANTES DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES E DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

Processos n.ºs 79 – DP/06 e 80 – DG/06

A CIP vota contra os pareceres e subscreve o entendimento expresso pela Senhora Presidente da CITE quanto aos mesmos.

Na verdade, pelo facto de a caducidade do procedimento disciplinar ser incluído no preenchimento da presunção de despedimento sem justa causa de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, não pode a CITE efectuar uma diferente configuração da infracção disciplinar.

Entende, deste modo, a CIP que a CITE não pode ignorar a jurisprudência dos tribunais superiores, cabendo, assim às instâncias judiciais competentes a resolução da questão em causa.