

## **PARECER N.º 67/CITE/2007**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/20004, de 29 de Julho  
Processo n.º 288 – DG/2007

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 14 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela gerência da empresa ..., L.<sup>da</sup>, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado da nota de culpa.
- 1.3.** Em 20 de Agosto de 2007, a CITE contactou telefonicamente os serviços da empresa e solicitou a junção aos autos dos elementos constantes do fax anexo ao processo. O pedido foi reiterado por escrito à gerência da empresa e à trabalhadora.
- 1.4.** No dia 21 de Agosto de 2007, a CITE recebeu um fax da empresa a remeter os elementos solicitados e a informar que a trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.5.** A trabalhadora arguida não respondeu à comunicação escrita que lhe foi enviada pela CITE.
- 1.6.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 03 de Janeiro de 2007 e 13 de Julho de 2007 (03/01, 12/01, 23/01, 07/02, 15/02, 23/02, 12/03, 16/03, 23/03, 05/04, 12/04, 24/04, 08/05, 08/06, 15/06, 22/06, 06/07 e 13/07), totalizando 18 dias de trabalho.
- 1.7.** Segundo a entidade patronal as faltas foram dadas sem autorização e ocorreram à 6.<sup>a</sup> feira, na sua maioria.

- 1.8.** *A verificação de mais de 10 faltas injustificadas ao serviço no mesmo ano civil, é motivo para despedimento com justa causa ...*, pelo que a empresa tem intenção de proceder ao despedimento da mencionada trabalhadora.
- 1.9.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.10.** A trabalhadora arguida não respondeu à nota de culpa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

- 2.2.** O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem os factos que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 1 a 4 da nota de culpa, nomeadamente o registo a que alude a alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho.

## **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., L.<sup>da</sup>, não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 7 DE SETEMBRO DE 2007**