

PARECER N.º 138/CITE/2009

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos da alínea *a*) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 779 – DG/2009

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Outubro de 2009, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo instrutor do processo disciplinar instaurado à trabalhadora grávida ..., ao serviço na empresa ..., L.^{da}.
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia da nota de culpa e do talão do registo, que procedeu ao envio de tal à trabalhadora, bem como de documento comprovativo de a acusação ter sido recebida pela trabalhadora
- 1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de assistente de relacionamento com o cliente (ARC), foi admitida ao serviço da entidade empregadora mediante contrato de trabalho a termo certo, em 1 de Fevereiro de 2009 (artigos 1 e 2 da NC).
- 1.4. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 15 de Setembro de 2009), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 1 de Fevereiro e 14 de Julho de 2009, totalizando 15 dias de faltas ao trabalho (artigo 6.º da NC).
- 1.5. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses e dias, conforme o quadro seguinte:

<i>Mês</i>	<i>Dias</i>
Fevereiro	05,13,20,24,27
Março	03, 06, 16, 19, 23

Abril	02
Maio	01, 11
Julho	08,14

- 1.6.** A ausência da trabalhadora provocou graves prejuízos à empresa, uma vez que exerce a sua actividade no sector de actividade de cedência de trabalhadores em regime de trabalho temporário e a trabalhadora se encontra afecta à linha de atendimento de clientes ... e no atendimento comercial e logístico para o Programa ... (artigos 7.º e 8.º da NC).
- 1.7.** As faltas dadas pela trabalhadora originaram uma prestação de serviços ineficiente ao referido cliente (artigo 9.º da NC).
- 1.8.** Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora violou o dever de assiduidade previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho (artigo 11.º da NC), e tal constitui justa causa de despedimento nos termos do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 351.º do Código do Trabalho, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento à trabalhadora (artigos 11.º e 12.º da NC).
- 1.9.** A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e juntar documentos ou requerer os meios de prova tidos por convenientes, dentro do prazo legal previsto para tal.
- 1.10.** A trabalhadora 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 destas 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

É, pois, neste enquadramento que importa verificar se os factos imputados à trabalhadora arguida se encontram comprovados pela entidade empregadora em sede disciplinar e se se justifica aplicar a sanção despedimento.

Ora, embora a entidade empregadora alegue na nota de culpa que a trabalhadora deu 15 faltas injustificadamente no período entre 5 de Fevereiro e 14 de Julho de 2009, não apresenta prova documental ou testemunhal que comprove as referidas faltas. Por outro lado, não procede ao envio do registo de tempos de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 202.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que a empresa ... não logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2009**