

## PARECER N.º 9/CITE/2001

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 15/2001

### I - OBJECTO

- 1.1. Em 06.04.2001, a CITE recebeu da ..., L.da um ofício juntamente com a cópia do processo disciplinar instaurado à sua trabalhadora ..., com vista ao seu despedimento com justa causa, para efeitos da emissão de parecer, nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo D.L. n.º 70/2000, de 4 de Maio.
- 1.2. A trabalhadora arguida trabalha para aquela empresa, desde 01.09.94, desempenhando as suas funções na categoria de costureira especializada.
- 1.3. Na nota de culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de "não lhe ter comunicado que pretendia exercer o direito à dispensa diária para a amamentação ou aleitação, nem apresentado o atestado médico a que se refere o artigo 8.º, n.º 1 do D.L. n.º 230/2000, de 23 de Setembro".
  - 1.3.1. "Por iniciativa própria e sem apresentar qualquer justificação à entidade patronal, passou a ausentar-se da empresa durante uma hora quer no período da manhã quer no da tarde, abandonando as instalações da empresa às 9h30 e às 15h30, a elas regressando às 10h30 e às 16h30".
  - 1.3.2. "Actualmente são oito as trabalhadoras que beneficiam do direito à dispensa para amamentação e os períodos em que o usufruem coincidem com aqueles em que a arguida se ausenta do seu posto de trabalho".
  - 1.3.3. "Supõe, por isso, a entidade patronal que a arguida amamenta ou aleita o filho que teve".
  - 1.3.4. "Sucede que a partir da data em que retomou a prestação do trabalho, a arguida não tem cumprido o horário de trabalho a que está obrigada, saindo sistematicamente vinte ou dez minutos mais cedo do que deveria, sem autorização e contra as ordens expressas da entidade patronal nesse sentido".
  - 1.3.5. Além destes factos, a trabalhadora é ainda acusada de mascar pastilha elástica e cantarolar contra as ordens da entidade patronal.
  - 1.3.6. Em conclusão, a entidade patronal entende que a arguida, com as condutas descritas, "violou consciente e reiteradamente os deveres de obediência, interesse no cumprimento das funções que desempenha, lealdade e respeito para com a entidade patronal e que pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento".
- 1.4. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora confirma "não ter comunicado à entidade patronal por escrito, e com apresentação de atestado médico, que se encontrava a aleitar, quando retomou o serviço no dia 31 de Janeiro de 2001", uma vez que "tal facto já era do conhecimento da entidade patronal como esta própria reconhece no ponto 8 da nota de culpa".
  - 1.4.1. A trabalhadora afirma que "tal procedimento era usual, já que a entidade patronal nunca exigia às suas trabalhadoras o cumprimento de tais formalidades legais para iniciarem o gozo das dispensas para amamentação e aleitação", até porque, "o horário em que tais dispensas são gozadas se encontra previamente fixado - das 9.30h às 10.30h da parte da manhã, e das 15.30h às 16.30h da parte da tarde (coincidindo com as pausas de 10 minutos) - e é igual para todas as trabalhadoras que se encontram em tal situação".
  - 1.4.2. A trabalhadora afirma que dois ou três dias depois, informou o Sr. ... de toda a situação, "que não só não pôs em causa de nenhuma forma o facto de se encontrar a gozar a referida dispensa, como também não lhe exigiu qualquer comunicação complementar ou atestado médico".
  - 1.4.3. A trabalhadora refere ainda que se dirigiu aos Serviços da Inspeção de Trabalho, tendo aí sido informada relativamente às pausas de 10 minutos, que "tal problema já havia surgido anteriormente, e após a intervenção daqueles serviços, a empresa, a fim de o solucionar se tinha comprometido a alterar o horário de trabalho, destas trabalhadoras, no sentido de as mesmas saírem 20 minutos mais cedo, ou seja, às 16.50h, tendo o Inspector ... assegurado à trabalhadora que era esse o horário que devia cumprir".

1.4.4. Negando o que considera serem as acusações que lhe são imputadas, a trabalhadora conclui pela “inexistência de fundamento para a aplicação de qualquer sanção disciplinar, nomeadamente a de despedimento, pelo que deve o presente processo disciplinar ser arquivado”.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. Como questão prévia, há que recordar que o presente parecer só é vinculativo para a entidade empregadora, conforme estabelece o artigo 24.º n.º 1, do anexo ao D.L. n.º 70/2000, de 4 de Maio, se a trabalhadora arguida do processo disciplinar for grávida, puérpera ou lactante, sendo este último atributo o que importa apurar no caso “sub judice”.

2.1.1. Efectivamente, no ponto 13 da nota de culpa, a entidade patronal afirma supor “que a arguida amamenta ou aleita o filho que teve” e a trabalhadora, no artigo 4.º da resposta à nota de culpa, não é concludente em relação à sua situação, pois, nos termos do artigo 2.º, alínea c) do anexo ao D.L. n.º 70/2000, citado, “trabalhadora lactante é toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico”.

2.1.2. Assim, o presente parecer só produz os efeitos previstos no referido artigo 24.º do anexo ao D.L. n.º 70/2000, cit., se a arguida for considerada trabalhadora lactante, à luz do preceito legal mencionado no ponto anterior.

2.2. No tocante aos fundamentos do processo disciplinar, estabelece o n.º 2 do citado artigo 24.º, que “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”, pelo que cabe à entidade empregadora o ónus de ilidir esta presunção, ou seja, provar que o despedimento daquelas trabalhadoras é efectuado com justa causa.

2.3. Ora, nos termos do artigo 9.º, n.º 1 do D.L. n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, “constitui justa causa de despedimento, o comportamento culposo do trabalhador, que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

2.3.1. A entidade patronal não faz prova de que o comportamento da trabalhadora, seja grave e que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, até porque, as listagens de movimentos e as inquirições de testemunhas foram juntas ao processo disciplinar após a resposta à nota de culpa, uma vez que a nota de culpa não lhes faz qualquer referência, não se tendo respeitado o princípio do contraditório a que deve obedecer o processo disciplinar, nos termos do artigo 10.º n.º 4 do D.L. n.º 64-A/69, de 27 de Fevereiro.

## **III - CONCLUSÃO**

A CITE, em face do exposto, não é favorável ao despedimento de ....

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2001**