

PARECER N.º 15/CITE/2003

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 12/2003

I - OBJECTO

- 1.1.** Em 25.02.2003, a CITE recebeu da empresa ... cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos conjugados dos artigos 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/200, de 4 de Maio.
- 1.2.** A trabalhadora arguida desempenha funções na empresa arguente inerentes à categoria de praticante de desmancha.
- 1.3.** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora arguida de “desde 18 de Outubro, ter vindo a apresentar baixas consecutivas, tendo a última baixa apresentada, terminado a 4 de Dezembro de 2002”.
- 1.3.1.** Refere ainda a arguente que “no dia 5 de Dezembro a trabalhadora não se apresentou ao serviço, nem o fez até hoje” e que “nem no dia 5 nem nos 5 dias úteis seguintes apresentou qualquer justificação”.
- 1.3.2.** Acrescenta a empresa que “a ausência do trabalhador durante, pelo menos 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora receba comunicação do motivo da sua ausência faz presumir o abandono do posto do trabalho”.

- 1.3.3.** Refere ainda a empresa que “no dia 29 de Janeiro de 2003, compareceu um familiar da trabalhadora numa loja propriedade do sócio gerente da entidade patronal, e junto de uma funcionária da mesma, não mandatada para o efeito pretendendo entregar supostas justificações das faltas dadas”.
- 1.3.4.** A entidade empregadora conclui que como “a lei prevê como justa causa de despedimento a ultrapassagem do limite de 5 faltas injustificadas no mesmo ano”, tem direito a proceder ao despedimento com justa causa da trabalhadora arguida.
- 1.4.** Em 31.01.2003, a entidade patronal envia à arguida um carta a comunicar-lhe “que se considera despedida, com justa causa, desde o dia 13 de Dezembro de 2002”, juntando em anexo a Nota de Culpa.
- 1.5.** Em resposta à carta de despedimento, a trabalhadora arguida invocou a ilegalidade do despedimento e pretendeu justificar as suas faltas por motivo de baixa por doença relacionada com a gravidez.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Uma vez que, a entidade empregadora solicita à CITE a emissão de parecer prévio ao despedimento de uma trabalhadora grávida, conforme se preceitua no artigo 24.º n.º 1 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, 4 de Maio, pressupõe que esta tem conhecimento da situação, pelo que o cumprimento ou não do formalismo legal não compete a esta Comissão verificar, sendo certo que o referido parecer prévio, apenas tem efeito útil no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
- 2.2.** No entanto, verifica-se que a entidade patronal ao enviar à trabalhadora arguida a carta de despedimento juntamente com a nota de culpa, não respeitou o direito desta a consultar o processo e a responder à nota de culpa, nos cinco dias úteis seguintes à sua recepção, conforme se estipula no n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 2.3.** Ora, nos termos do artigo 12.º n.º 3, alínea b) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, citado, “o

processo disciplinar pode ser declarado nulo” e nos termos do mesmo artigo, n.º 1 alínea a) “o despedimento é ilícito”, pelo que a entidade patronal não pode, como lhe compete, provar que o despedimento é feito com justa causa, conforme se estabelece no artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, segundo o qual “o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa”,

- 2.4.** Assim, também, nos termos do n.º 4 do citado artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, “é nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1 (que é o parecer a que se alude em **2.1.**), cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora”.

III - CONCLUSÃO

Em face do exposto e em virtude de ser nulo o despedimento, por não ter sido respeitado o direito da trabalhadora a consultar o processo e a responder à nota de culpa, nos cinco dias úteis seguintes à sua recepção, conforme estabelece o n.º 4 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., pelo que a entidade empregadora deve pagar àquela todas as remunerações não auferidas, designadamente, desde 13.12.2002.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 21 DE MARÇO DE 2003**