

PARECER N.º 65/CITE/2005

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 72 – DL/2005

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 28 de Outubro de 2005, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo ..., S.A., quanto à sua trabalhadora lactante ...
- 1.2.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3.** Em 5 de Novembro de 2005, a CITE contactou telefonicamente os serviços da empresa e solicitou a junção aos autos dos elementos indicados no fax anexo ao processo disciplinar. O pedido foi reiterado por escrito à direcção do ... e à trabalhadora.
- 1.4.** No dia 7 de Novembro de 2005, a CITE recebeu uma carta da empresa a remeter os originais dos cartões de ponto respeitantes aos meses de Janeiro a Julho de 2005, relativos à citada trabalhadora.
- 1.5.** Na mesma data, a CITE recebeu um fax do ... informando que os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses. Mais informou que a trabalhadora arguida não apresentou resposta à nota de culpa.
- 1.6.** Em 9 de Novembro de 2005, os serviços da CITE solicitaram ao ... a junção aos autos de cópia dos horários de trabalho praticados pela trabalhadora, relativos aos meses em que ocorreram as faltas, bem como de informação sobre a data em que a trabalhadora iniciou as dispensas para amamentação e o período diário de gozo, sendo a trabalhadora informada disso.

- 1.7.** Em 10 de Novembro de 2005, a CITE recebeu um fax da empresa a remeter os elementos indicados no ponto 1.6. do parecer.
- 1.8.** A trabalhadora arguida não respondeu às comunicações escritas que lhe foram enviadas pela CITE.
- 1.9.** A trabalhadora que exerce as funções de operadora de hipermercado, na secção de têxtil lar, foi admitida ao serviço da arguente para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias, com direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar.
Por exercer o direito a dispensa de 2 horas para amamentação, pratica um horário de trabalho de seis horas diárias.
- 1.10.** A trabalhadora arguida foi suspensa das suas funções, em 21 de Setembro de 2005.
- 1.11.** A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 19 de Janeiro de 2005 e 24 de Julho de 2005, totalizando 10 dias de trabalho, 11 horas e 5 minutos.
- 1.11.1.** Segundo a entidade patronal as faltas foram dadas sem autorização e consideradas injustificadas, nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte:

Mês	Dia	Horas	Tempo não cumprido
Janeiro	19 27	1h30 2h20	3h50
Fevereiro	01 17 18	6h00 6h00 6h00	18h00
Abril	11	6h00	6h00
Maio	05	1h00	11h30

	06	30m	
	11	30m	
	13	30m	
	18	30m	
	20	20m	
	21	20m	
	22	2h00	
	23	3h00	
	26	2h10	
	28	20m	
	30	1h00	
	31	20m	
Junho	14	3h00	3h00
Julho	02	3h45	47h45
	04	6h00	
	05	6h00	
	06	6h00	
	09	6h00	
	10	6h00	
	11	6h00	
	13	3h00	
	24	5h00	

1.11.2. A trabalhadora arguida, ao não justificar as faltas dadas, ... *violou intencionalmente o dever de assiduidade* ... e cometeu infração disciplinar ao violar o disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, tornando impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento.

1.11.3. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, requerer quaisquer diligências probatórias e consultar o processo na secção de recursos humanos do ... de ...

1.12. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Sem necessidade de se fazerem considerandos sobre a discrepância que existe entre o narrado no ponto n.º 3 da nota de culpa e o constante dos documentos que servem de registo às faltas dadas pela trabalhadora (cartões de ponto), verifica-se que a nota de culpa não refere a data em que a entidade patronal tomou conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora.

No entanto, em 5 de Novembro de 2005, foi enviado fax à direcção do ... a solicitar informação sobre se os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto ao longo dos meses, que informou em sentido positivo.

Desta forma, conclui-se que, todos os meses, a arguente tomava conhecimento das faltas dadas pela trabalhadora arguida.

2.2. Assim, tendo sido mandado instaurar processo disciplinar à trabalhadora arguida, em 28 de Agosto de 2005 (Cfr. fls. 7 dos autos), data em que tinha decorrido um prazo superior ao previsto no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, que estabelece: *O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento*, ocorreu a caducidade do procedimento disciplinar quanto às faltas dadas no período compreendido entre 19 de Janeiro e 14 de Junho de 2005.

2.3. As faltas ocorridas nos dias 9, 10 e 11 de Julho de 2005 encontram-se justificadas, face ao documento constante a fls. 25 dos autos, uma vez que a trabalhadora esteve em *gozo de folga de compensação*.

2.4. Relativamente às restantes faltas injustificadas ocorridas entre 2 de Julho e 24 de Julho, em número de seis, totalizando 29 horas e 18 minutos, verifica-se que o direito de exercício da acção disciplinar não caducou se se tiver em consideração o conteúdo do n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

- 2.5. Durante o período referido em 2.4. a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 2/07, 4/07, 5/07, 6/07, 13/07 e 24/07/05, ou seja, 29 horas e 18 minutos, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas. Admite-se que este seu comportamento não tenha sido correcto e que tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização. No entanto, não resulta provado que as faltas tenham determinado directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa.
- 2.6. Em razão do referido no ponto n.º 2.4. do parecer fica afastada a aplicação da parte inicial da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa quando haja *faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa ...*, desde que reunidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, o que não sucedeu, devido às razões apontadas anteriormente.
- 2.7. Face ao que antecede, não se encontram reunidos os pressupostos que possam levar ao despedimento da trabalhadora em questão, não tendo a empresa ilidido a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Em face do exposto, considera-se que o ..., S.A. não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, pelo que se nos afigura estar-se em presença de discriminação em função do sexo de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º do Código do Trabalho, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 24 DE NOVEMBRO DE 2005**