

## PARECER N.º 43/CITE/2002

**ASSUNTO:** Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante Sra D. ..., nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro  
Processo n.º 50/2002

### I – OBJECTO

**1** - A Firma ... -..., Lda, enviou à CITE, um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., caixeira, que deu entrada nestes Serviços em 23 de Outubro p.p., acompanhado do processo disciplinar.

Do processo consta a carta da empresa, de 22 de Outubro, solicitando-nos a emissão do parecer, e cópias:

- 1 do termo de abertura do processo disciplinar em 18.09.2002;
- 2 da carta da gerência da empresa com nomeação do instrutor do processo disciplinar e identificação do eventual ilícito disciplinar - faltas ao serviço, nos dias 17, 18 e 24 de Junho, 13, 14, 27, 28 e 29 de Julho, e, 20, 26, 27, 28, 29, 30 e 31 de Agosto;
- 3 de três comunicações da encarregada da loja, Sra. D. ..., relativas aos meses correspondentes às faltas;
- 4 do termo de juntada pelo instrutor, dos verbetes de vencimentos dos meses de Junho, Julho e Agosto do corrente ano;
- 5 do contrato de trabalho;
- 6 da carta do inspector, de 20.09.2002, dirigida à empresa no sentido desta notificar a trabalhadora da nota de culpa e de proceder à suspensão de funções desta;
- 7 de carta da empresa, de 24.09.2002, enviada à trabalhadora notificando-a da instauração do processo disciplinar e da intenção de proceder ao despedimento com justa causa;
- 8 do registo desta carta, com data ilegível;
- 9 da nota de culpa de 19.09.2002, que acompanhou aquela carta;
- 10 do talão do aviso de recepção pela trabalhadora, em 27.09.2002;
- 11 do relatório de 18.10.2002;

12 do termo de junção dos seguintes documentos:

- uma informação da empresa dirigida ao instrutor do processo sobre a utilização pela trabalhadora do direito à dispensa de trabalho para a amamentação;
- uma declaração médica, apresentada pela trabalhadora, que se limita a descrever o texto da lei da maternidade;
- a devolução pela empresa à trabalhadora desta declaração médica, renovando-se a solicitação de comprovação da situação da amamentação;
- informação prestada pela encarregada da loja, dirigida à empresa, sobre o exercício do direito à amamentação pela trabalhadora, desde 15 de Maio do corrente ano;
- relatório final.

**1.2** - Porque do processo não consta resposta à nota de culpa solicitámos à trabalhadora e à entidade patronal informações complementares, tendo esta enviado um fax com a referência das faltas justificadas e injustificadas nos recibos de vencimento da trabalhadora. Esta última não deu resposta às nossas solicitações telefónicas nem ao telegrama de dia 6 de Novembro.

**1.3** - Na nota de culpa, de 8 artigos, a empresa acusa a trabalhadora de faltar ao serviço nos dias 17, 18 e 24 de Junho, 13, 14, 27, 28 e 29 de Julho, e, 20, 26, 27, 28, 29, 30 e 31 de Agosto, concluindo que a trabalhadora deu "*15 faltas não justificadas interpoladas e seis, as dos dias 26 a 31 de Agosto, seguidas (...) violou o dever legal e contratualmente prescrito de comparecer com assiduidade ao serviço*", com base no disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, e no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

**1.4** - A trabalhadora não respondeu à nota de culpa apesar de ter sido notificada para o efeito, no dia 19 de Agosto.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2** - O Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprova o regime jurídico do contrato individual de trabalho, estabelece no n.º 1 do artigo 20.º (Deveres do trabalhador) que: "O

*trabalhador deve:*

*b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;”.*

**2.1** - O Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, estabelece no artigo 9.º, sob a epígrafe *Justa causa de despedimento*:

*“1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.*

*2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:*

*g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas; (...) (S.N.)”.*

**2.2** - O artigo 10.º deste Diploma, sob a epígrafe (*Processo*) dispõe:

*“1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.*

*2.(...) 3. (...)*

*4. O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.*

*5. (...)”.*

**2.3** - Os n.ºs 2 e 4 do artigo 24.º, sob a epígrafe *Protecção no despedimento*, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõem expressamente que:

*"2- O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa. (...)*

*4- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo. (...)"*.

**2.4** - O artigo 10.º *Protecção no despedimento* do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro, que regulamenta a lei da protecção da maternidade e da paternidade, dispõe:

*"1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:*

*a) Depois das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador a que se refere o n.º 5 do artigo 10.º ou o n.º 2 do artigo 15.º do regime jurídico anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;*

*b) (...) c) (...) d) (...)*

*2- A exigência do n.º 1 do artigo 24 da lei da protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo. (...)"*.

**2.5** - Na sequência do exposto, tendo em conta as circunstâncias que envolvem o caso em concreto, nomeadamente os documentos que fazem parte do processo disciplinar, o teor da nota de culpa, o horário de trabalho e o facto da trabalhadora não ter respondido à acusação, afigura-se-nos que a entidade patronal agiu de acordo com as normas aplicáveis, pelo que concluímos que os factos constantes da nota de culpa integram o conceito legal de justa causa de despedimento, tal como determinam os n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, na medida em que a trabalhadora violou o dever de assiduidade ao faltar ao serviço onze interpolados, sem ter apresentado qualquer justificação.

**2.6** - Também concluímos que a empresa ilidiu a presunção de justa causa de despedimento prevista no artigo 24.º, da lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-lei n.º 0/2000, de 4 de Maio, e no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro.

### **III – CONCLUSÃO**

**3** - Na sequência do exposto, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante Sra. D. ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE  
NOVEMBRO DE 2002**