

## **PARECER N.º 50/CITE/2004**

**Assunto:** Parecer relativo à não solicitação de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, 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 50/2004

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 13.09.2004, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., advogado de ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, “nos termos do disposto no artigo 24.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio”.
- 1.2.** “A trabalhadora arguida foi admitida por contrato de trabalho a termo iniciado em 1 de Abril (de 2004) para exercer a actividade de confecção de refeições e limpeza da cozinha e instalações no estabelecimento de restauração e bebidas – refeições rápidas”.
  - 1.2.1** Na Nota de Culpa, a entidade patronal acusa a trabalhadora de “no segundo e terceiro mês de vigência do contrato ter passado a demonstrar falta de vontade de exercer a sua actividade”, exercendo-a “de forma incompleta e descuidada, nomeadamente, deixando restos de sujidade no fogão, nos tachos panelas, frigideiras e grelhador”.
  - 1.2.2.** Refere ainda a Nota de Culpa que a arguida “quando lhe apetecia, várias vezes ao longo do dia, deixava de trabalhar e tirava cariocas de café e vinha para fora da cozinha tomá-lo e fumar cigarros” e “saía cerca das 15.00 horas, deixando tudo por limpar e clientes por atender”, quando o seu “horário de trabalho termina às 15.30 horas”.
  - 1.2.3.** A empresa conclui que “a conduta da arguida constitui violação reiterada, voluntária e grave dos seus deveres de trabalhadora, nomeadamente de urbanidade e respeito perante a empregadora, zelo e diligência no exercício da sua actividade”, pelo que “é intenção da empregadora proceder ao despedimento da arguida se se verificar serem verdadeiros os factos descritos”.

- 1.3. Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora arguida refuta todas as acusações que lhe são imputadas pela empregadora.
- 1.4. Em 06.08.2004, a empregadora decidiu despedir a trabalhadora arguida.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. Existe uma questão prévia que impede o parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., nos termos do artigo 51.º n.º 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com o artigo 98.º n.º 1 alínea a) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em virtude da empregadora ter proferido a decisão disciplinar de despedimento daquela trabalhadora, em 06.08.2004, conforme consta da cópia do processo enviado à CITE, e a solicitação do referido parecer ter sido recepcionada na Comissão, em 13.09.2004, dado que aquela decisão apenas pode ser posterior à emissão do referido parecer ou após o decurso do prazo de 30 dias, a contar da recepção do respectivo pedido, caso este não seja emitido, dentro daquele prazo.
- 2.2. Acontece, porém, que nos termos do artigo 415.º n.º 1 do Código do Trabalho e no caso em apreço, “o empregador dispõe (concluídas as diligências probatórias previstas no artigo 414.º do mesmo Código) de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção”.
- 2.3. Estabelece o artigo 328.º do Código Civil que “o prazo de caducidade não se suspende nem se interrompe senão nos casos em que a lei o determine” e o artigo 331.º n.º 1 do mesmo Código refere que “só impede a caducidade a prática, dentro do prazo legal ou convencional, do acto a que a lei ou convenção atribua efeito impeditivo”.
- 2.4. Ora, ao dizer no artigo 51.º n.º 1 do Código do Trabalho que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade ...”, ou seja, desta Comissão, o legislador pretendeu atribuir ao acto de solicitação obrigatória deste parecer o efeito impeditivo da caducidade do direito de aplicar a sanção, desde que o aludido acto seja praticado dentro do prazo legal ou convencional.
- 2.5. Sucede que a lei (artigo 51.º do Código do Trabalho e artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que o regulamenta) não prevê qualquer prazo para o empregador solicitar o referido parecer, mas se este for pedido, após o decurso do prazo previsto no artigo 415.º n.º 1 do Código do Trabalho, o direito do empregador a aplicar a sanção caduca, pelo que, para fazer funcionar o artigo 331.º n.º 1

do Código Civil e impedir que esse direito caduque, é necessário que a solicitação do parecer prévio previsto no artigo 51.º do Código do Trabalho ocorra durante o prazo de 30 dias, previsto no artigo 415.º n.º 1 do mesmo Código, impedindo assim, que este prazo de caducidade continue a correr, até que seja emitido o parecer solicitado à CITE, que tem um prazo, também, de 30 dias, ou, no caso de não ser emitido esse parecer, até que decorra este prazo.

- 2.6.** No caso “sub judice”, a empregadora decidiu despedir a trabalhadora arguida em 06.08.2004, e apenas em 13.09.2004, é recebida a solicitação do parecer desta Comissão, que já não pode ser prévio ao despedimento, conforme estabelece o artigo 51.º n.º 1 do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE considera que o despedimento da trabalhadora grávida ..., decidido pela empregadora em 06.08.2004, é inválido, em virtude deste despedimento carecer sempre de parecer prévio desta Comissão, nos termos do artigo 51.º n.ºs 1 e 4 do Código do Trabalho, que apenas foi solicitado posteriormente aquela decisão, pelo que a trabalhadora tem direito, à reintegração ou a uma indemnização calculada entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades (artigo 439.º do C.T.) por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, sem prejuízo, em qualquer caso, do direito a indemnização por danos não patrimoniais, nos termos do artigo 51.º n.º 7 do mesmo Código.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2004**