

## PARECER N.º 7/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 2 – DL/2005

### I – OBJECTO

1. ..., L.<sup>da</sup>, solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.
2. A nota de culpa (alterada pelo documento, de 16 de Fevereiro, junto) integra as seguintes acusações:

a) A trabalhadora, com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, com um horário de 2 horas de 2.<sup>a</sup> feira a 6.<sup>a</sup> feira e, aos sábados de 4 horas, num total semanal de 14 horas, deu as seguintes faltas no ano de 2004:

No mês de Julho:

Dia 21;

No mês de Agosto:

Dia 11;

No mês de Setembro:

Dia 17;

No mês de Outubro:

Dia 14;

No mês de Novembro:

Dias 16, 18, 25 e 30;

No mês de Dezembro:

Dias 14, 23 e 27.

Faltou ainda meios períodos de trabalho nos dias 17, 19, 22, 23, 24, 26 e 29 de Novembro e, no mês de Dezembro, nos dias 2, 3, 17 e 21.

O que perfaz um total de 14 dias contados segundo o artigo 224.º do Código do Trabalho.

b) Nunca a trabalhadora efectuou qualquer comunicação à empresa, nem apresentou qualquer motivo justificativo para as suas sucessivas ausências aos períodos normais de trabalho supra-referidos;

c) Tais faltas, diz a empresa, *assumem, nos termos da conjugação dos artigos 225.º, 228.º e do n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho, a natureza jurídica de faltas injustificadas*; consubstanciando uma violação culposa e frontal do dever de assiduidade (n.º 1 do artigo 121.º) e, pelo número de faltas, uma infracção disciplinar grave (n.ºs 1 e 2 do artigo 231.º) de forma continuada;

d) Conclui referindo que o comportamento da trabalhadora, *porque gravemente culposos, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho para efeitos do n.º 1 do artigo 396.º, integrando o conceito de justa causa previsto na alínea g) do n.º 3, do Código do Trabalho.*

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.01.05.
4. Diz ainda a empresa que a trabalhadora não informou da sua situação de amamentação nem apresentou atestado médico.
5. A supervisora, em declarações juntas ao processo, em 16 de Fevereiro, disse que a arguida *nunca me comunicou ou justificou as faltas dadas, e que as colegas nunca me transmitiram qualquer informação neste sentido, pelo que desconheço se a mesma lhes comunicara ou não as faltas.*
6. A trabalhadora, na sua defesa, refere:
  - i. confessar as faltas, mas sublinha que avisou as colegas de trabalho, por impossibilidade de contactar a supervisora;
  - ii. Todas as faltas foram motivadas por doença da filha;
  - iii. As consultas médicas *foram todas às 08h, não tendo entregue comprovativo das consultas por se encontrar fora do seu horário de trabalho;*
  - iv. *Nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, só existe justa causa de despedimento quando os factos imputados ao trabalhador assumem gravidade e*

*consequências que determinam a imediata inviabilidade do vínculo funcional e a verificação dos comportamentos descritos no n.º 3 daquele normativo não faz só por si existir justa causa de despedimento, sendo necessário que se reunam os pressupostos do n.º 1 atrás citado, conforme doutrina e jurisprudência;*

- v. *Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma consequências graves, das alegadas infracções disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual do processo disciplinar instaurado ao trabalhador nunca poderá resultar o despedimento deste;*
- vi. *Conclui dizendo que não existem razões de facto ou de direito que permitam a instauração de procedimento disciplinar e que, conseqüentemente, permitam suportar a decisão de despedimento ... ser o presente processo disciplinar arquivado.*

- 7. Por fax, de 05.02.16, no seguimento de esclarecimentos solicitados, a empresa remete despacho da instrutora do processo determinando a supressão da falta de 21 de Julho e junta as declarações prestadas pela supervisora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 8. Compulsado o presente processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta no aviso de recepção dos Correios, em 05.01.11, e a ela respondeu, em 05.01.19, supra-referido.
- 9. A trabalhadora, confessando as faltas constantes da acusação, por um lado, por outro, vem dizer que as faltas se deveram a doença da filha e ao horário do Centro de Saúde.
- 10. As faltas do dia 21 de Julho, por estar de férias, e do dia 27 de Dezembro, porque justificada, reduzem a 13 as faltas alegadas na nota de culpa, cujo apuramento documental não foi apurado de forma clara e inequívoca por parte da empresa quanto à prova do que foi invocado na nota de culpa no ponto 10.º sobre o preenchimento dos requisitos da infracção grave.
- 11. Não logrou a empresa provar as faltas dadas de molde a inviabilizar definitivamente a relação laboral, motivo pelo qual, por si só, as faltas dadas não constituem

fundamento/justa causa para o despedimento, não se considerando assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

**12.** Do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 25 DE FEVEREIRO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA  
CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**