

## PARECER N.º 36/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 37 – DL/2005

### I – OBJECTO

1. ... Unipessoal, 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 integra as seguintes acusações:

a) A trabalhadora, com a categoria profissional de trabalhadora de limpeza, com um horário de 3 horas de 2.ª feira a 6.ª feira (das 06.00 às 09.00 horas) e, aos sábados, de 3 horas (07.00-10.00 horas), deu as seguintes faltas no ano de 2005:

No mês de Janeiro:

Dia 15 e 22;

No mês de Fevereiro:

Dia 5, 7, 12, 14, 19, 23, 24, 25 e 26;

No mês de Março:

Dia 3, 4, 5, 12, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30 e 31;

No mês de Abril:

Dias 2, 4, 5, 8, 9, 11, 16, 23, 28 e 30;

O que perfaz um total de 38 dias.

b) *A arguida não comunicou (à empresa) o motivo das faltas referidas ..., nem apresentou qualquer justificação para as citadas faltas;*

c) *O comportamento da arguida acarreta prejuízos graves para a ..., já que as faltas injustificadas têm criado problemas graves na organização do trabalho. De facto, ... nunca comunicou as ausências, o que criou problemas na execução dos trabalhos contratados ...*

d) *Com os comportamentos descritos a arguida incorreu em infração disciplinar grave, tendo violado grave e reiteradamente os deveres de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho;*

e) *Os comportamentos da arguida foram culposos (...) e graves pelas consequências e reincidência com que se verificaram e tiveram como consequência a quebra de confiança;*

f) *Como deu 38 faltas no ano de 2005, a empresa invoca a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;*

g) *Conclui referindo que o comportamento voluntário e culposo/doloso da arguida, pela sua gravidade e consequência, conduz a uma situação que torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, constituindo justa causa de despedimento, (por se enquadrar objectiva e subjectivamente) nos termos do n.ºs 1, 2 e da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.*

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.05.03.

4. A trabalhadora, na sua defesa, refere:

i. *Após o gozo da licença de maternidade, informou o gerente de que estava a aleitar o filho e que dificilmente conseguiria iniciar a prestação de trabalho antes das 6h30 e que esse período de 30 minutos devia ser considerado como o período de aleitação a que tinha direito e passou a chegar ao local de trabalho pelas 6h30;*

ii. *Todas as faltas foram motivadas por pequenos atrasos devidos, essencialmente, por atrasos dos transportes públicos a arguida chegava ao local de trabalho após as 6h30;*

iii. *E, por isso, o sócio gerente passou a recusar-lhe a prestação de trabalho;*

iv. *Como os atrasos da arguida eram inferiores a 30 minutos, a arguente era obrigada a aceitar a prestação do trabalho, podendo somar os tempos de atraso para o efeito de contabilizar os períodos normais de trabalho diário em falta;*

v. *Conclui dizendo que não materializou o comportamento previsto na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, para mais com a exigida verificação das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 daquele artigo, não se encontra preenchido o conceito de justa causa para despedimento, pelo que o processo disciplinar deve ser arquivado.*

5. A empresa ouviu também duas trabalhadoras, ... e ..., depois de recebida a resposta à nota de culpa, que, e ao que ao caso interessa, declararam:
- Que a arguida tinha ordens para se apresentar até às 06.45h em virtude da dispensa para *aleitamento*;
  - Mas chegava sempre depois daquela hora. E, se chegasse até às 7.30h, o Sr. ... repreendia-a mas não lhe marcava falta;
  - Não ia trabalhar aos sábados, à excepção de um, em Janeiro;
  - Porque não comunicava que ia faltar, *o trabalho ficava desorganizado tendo de ser as colegas e o patrão a fazer o serviço da arguida.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

6. A trabalhadora, relativamente às faltas constantes da acusação, vem dizer, em suma, que as faltas se deveram a uma incorrecta qualificação uma vez que os atrasos, devido aos transportes públicos, não excediam 30 minutos e ser da responsabilidade da empresa não aceitar a sua prestação de trabalho.
7. Sucede que, face aos depoimentos prestados pelas colegas de trabalho, é referido que o gerente *permitia que a arguida iniciasse o trabalho não lhe marcando falta* considerando como limite as 07.30 horas (e, até Fevereiro, algumas vezes a admitiu depois desta hora). Também declararam que faltava todos os sábados, à excepção de um, em Janeiro. Mas tal facto não está apoiado em qualquer documento de prova que possa ser credível.
8. Ora, como não estão provadas as faltas alegadas pela empresa, esta não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

## III – CONCLUSÃO

9. Do exposto, ao abrigo do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ....

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 23 DE JUNHO DE 2005**