

## PARECER N.º 46/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 49 – DG/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 integra as seguintes acusações:
  - a) A trabalhadora, com a categoria profissional de Costureira Qualificada, deu as seguintes faltas no ano de 2005:  
No mês de Junho:  
Dias 6, 7, 8, 9, 13, 14 e 15;  
O que perfaz um total de 7 dias.
  - b) Não justificou as suas ausências, *nem tendo, relativamente a nenhum dos dias, solicitado a qualquer superior hierárquico a respectiva autorização para faltar;*
  - c) *... as faltas dadas, de forma consecutiva e também interpolada, pela trabalhadora arguida acarretam, para esta empresa, inúmeros prejuízos, além de sobrecarregar os seus colegas;*
  - d) *Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas b), d), f), h) e i) do artigo 121.º da Lei n.º 99/2003;*
  - e) *(E) ainda as infracções previstas nas alíneas e) e g) do n.º 3 do artigo 396.º da Lei n.º 99/2003, que integram o conceito de justa causa de despedimento;*
  - f) *A conduta da arguida praticamente impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção da relação de trabalho, pelo que deve tal comportamento ser sancionado com a pena de despedimento por justa causa.*
3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.06.30, e recebida em 05.07.04, conforme cópia do aviso de recepção.

4. A empresa junta uma declaração do Centro Distrital da Segurança Social de Viseu sobre o resultado da junta médica a que a arguida foi submetida em 15 de Julho referindo *não tendo subsistido a incapacidade para o trabalho*.  
Junta também duas declarações de trabalhadoras da empresa. Uma, sobre a não resposta à nota de culpa, apesar de a arguida a ter recebido. A outra, confirmando as faltas dadas entre 6 e 15 de Junho, p.p.  
Anexa várias cópias de certificados médicos.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

5. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
6. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras por facto que lhes seja imputável se presume feito sem justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
7. Cumpre, pois, verificar se no caso vertente o despedimento da trabalhadora ocorre por motivos não relacionados com a situação de gravidez da mesma, pelo que importa indagar quais os comportamentos que podem ser dados como provados e se os mesmos preenchem os elementos do conceito de justa causa consagrados no artigo 396.º do Código do Trabalho.
8. Do 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 05.07.04, e a ela não respondeu.
9. 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 (v. Par. 02/05).

10. Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma consequência grave das alegadas infrações disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual, do processo disciplinar instaurado, nunca poderá resultar o despedimento desta.
11. Não logrando a empresa provar que as faltas dadas são 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 considera assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

12. Em face do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

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