

## PARECER N.º 12/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea a) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 12 – DG/2006

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 31 de Janeiro de 2006, a CITE recebeu do advogado instrutor no processo disciplinar movido pela empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, ..., com a categoria profissional de operadora especializada, no estabelecimento sito em ...
- 1.2.** Da nota culpa constante deste processo, notificada à trabalhadora em 9 de Novembro de 2005, resulta, sucintamente, o seguinte:
- A trabalhadora foi admitida na empresa em 18.06.1991 e, actualmente, tem a categoria profissional de operadora especializada;
  - Exerce funções no estabelecimento da empresa, sito em ..., e tem um período normal de trabalho semanal de 30 horas, competindo à empresa a fixação do horário de trabalho, consoante as necessidades do serviço;
  - No período entre 02.02.2005 e 22.09.2005, a trabalhadora não cumpriu, na íntegra, o seu horário de trabalho, designadamente:

Dia	T. trabalho previsto	T. trabalho realizado	T. trabalho em falta
02/02/2005	6h30m	5,03h	1,47h
09/02/2005	7h00m	6,62h	0,37h
12/02/2005	6h00m	5,25h	0,75h
14/02/2005	7h00m	6,07h	0,92h
15/02/2005	7h00m	6,20h	0,80h
19/02/2005	5h30m	4,43h	1,07h
21/02/2005	7h00m	3,38h	3,62h
24/02/2005	5h30m	5,18h	0,32h
26/02/2005	5h30m	4,95h	0,55h

02/06/2005	6h00m	3,50h	2,50h
08/06/2005	6h00m	3,33h	2,67h
13/06/2005	6h30m	6,12h	0,37h
14/06/2005	6h00m	5,58h	0,42h
20/06/2005	6h30m	5,83h	0,67h
21/06/2005	6h30m	6,23h	0,27h
27/06/2005	6h15m	5,93h	0,32h
30/06/2005	6h30m	6,02h	0,47h
01/07/2005	6h00m	5,23h	0,77h
09/07/2005	7h30m	6,93h	0,57h
12/07/2005	5h30m	5,18h	0,32h
16/07/2005	7h00m	5,00h	2,00h
19/07/2005	6h30m	6,23h	0,27h
20/07/2005	5h45m	5,22h	0,53h
21/07/2005	6h15m	4,32h	1,93h
27/07/2005	6h15m	2,50h	3,75h
30/07/2005	7h15m	3,70h	3,55h
12/09/2005	6h45m	6,03h	0,72h
13/09/2005	6h15m	3,82h	2,42h
22/09/2005	6h15m	5,37h	0,87h
TOTAL	184h30m (184,5h)	149,18h	35,26h

- A trabalhadora deveria ter realizado 184h30m de trabalho na totalidade dos dias mencionados, tendo faltado, no total, injustificadamente, 35h15m;
- Nos termos do n.º 2 do artigo 224.º do Código do Trabalho, tais ausências correspondem a 6 dias de faltas;
- A trabalhadora não pediu autorização para não cumprir integralmente o horário nos dias em questão, não avisou previamente a empresa de que iria faltar, nem apresentou qualquer justificação para as ausências;
- A trabalhadora não compareceu ao trabalho nos seguintes dias: 27.02.2005, 31.05.2005, 18.06.2005 e 13.07.2005. Nestes dias, a trabalhadora não avisou previamente a empresa nem apresentou qualquer justificação;
- As faltas a dias completos de trabalho e as faltas parciais ascendem a um total de 10 dias de faltas injustificadas;
- As faltas ocorridas no dia 18.06.2005 e 31.05.2005 foram antecedidas de descanso

semanal da trabalhadora, pelo que consubstanciam infracções disciplinares graves, nos termos do n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho;

- Ao faltar, sem aviso prévio, a trabalhadora provocou, à empresa, perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os seus colegas de trabalho e a sua chefia a um esforço acrescido, o que conduziu a uma degradação da qualidade de várias das tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho;
- O comportamento da trabalhadora consubstancia uma violação dos deveres de assiduidade, pontualidade, zelo e diligência;
- A gravidade dos factos e suas consequências tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

**1.3.** A trabalhadora apresenta resposta à nota de culpa, em síntese, nos seguintes termos:

- A trabalhadora reconhece o *tempo perdido*, contabilizado pela empresa como faltas;
- Lembra à empresa que esse *tempo perdido* se relaciona com a situação da sua falta de saúde;
- Existem muitas justificações de faltas que comprovam *a saúde ou a doença* da trabalhadora;
- Ao ver contabilizadas as suas ausências ou atrasos ao trabalho como faltas injustificadas susceptíveis de integrar o conceito de justa causa para despedimento, a trabalhadora é obrigada a admitir que está a ser vítima de perseguição, não sabendo por quem, nem porquê;
- Sempre que abandonou o seu posto de trabalho, chegou mais tarde ou saiu mais cedo, avisou a supervisora hierárquica;
- A trabalhadora faltou, e muitas vezes tem de faltar, devido a problemas de saúde crónicos e insolúveis;
- A lei que contempla *adição dos tempos perdidos para determinação do trabalho diário em falta*, também refere que o tempo a mais deve ser pago e tido em conta pela entidade patronal, para aferir criteriosamente num processo disciplinar;
- As contas da empresa pecam por excesso e têm de ser revistas, pois elas não ultrapassam as 18 horas de tempo perdido;
- Tempo que, adicionado aos 4 dias que a empresa diz não ter a trabalhadora comparecido ao trabalho, não consubstancia a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supra-referidas, os seguintes elementos:
- 1.4.1.** Cópia dos mapas de picagem de ponto da trabalhadora, referentes aos meses de Fevereiro, Maio, Junho, Julho e Setembro de 2005.
  - 1.4.2.** Cinco autos de declarações referentes às testemunhas, ..., coordenadora de Recursos Humanos da loja de ..., ..., coordenadora de caixas da loja de ..., ambas arroladas pela empresa, e ..., ... e ..., testemunhas arroladas pela trabalhadora.
  - 1.4.3.** Comunicação escrita da trabalhadora informando que se encontra grávida de três meses e meio.
  - 1.4.4.** Relatório final e proposta de sanção, com data de 18 de Janeiro de 2006.
  - 1.4.5.** Em 10 de Fevereiro de 2006, a empresa informou a CITE de que não existe Comissão de Trabalhadores, e de que a trabalhadora não é dirigente nem delegada sindical, desconhecendo-se se é filiada no Sindicato.

## **II – ENQUADRAMENTO JURIDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup> Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.
- 2.1.1.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- Determina o mesmo normativo que, no caso do despedimento ocorrer por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sobre esse despedimento recai um ónus legal traduzido na presunção de inexistência de justa causa.

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Pública.

Cabe à CITE, por força da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa.<sup>2</sup>

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá, não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

**2.3.** A trabalhadora vem acusada de faltar ao trabalho de forma interpolada e injustificada, num total de 33 faltas, contabilizadas entre faltas a dias completos de trabalho e a períodos parcelares desse tempo, entre 02.02.2005 e 22.09.2005.

Quanto a esta matéria determinam os n.ºs 2 e 3 do artigo 224.º do Código do Trabalho que, nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

No caso desses períodos de trabalho diário não serem uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

**2.4.** A análise dos tempos de trabalho em falta, mencionados na nota de culpa, e as faltas a dias completos de trabalho, conduzem à verificação de dez faltas interpoladas no dia 13.09.2005.

**2.4.1.** Para efeitos da aplicação da regra determinada no artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, conclui-se que a mesma não caducou, tendo a trabalhadora sido notificada da nota de culpa em 09.11.2005, ou seja, no quinquagésimo sétimo dia após a verificação da infracção invocada para o despedimento.

**2.4.2.** As faltas a dias completos de trabalho e a tempos parciais de dias de trabalho encontram-se assinaladas no mapa de picagem de ponto da trabalhadora.

**2.5.** Os depoimentos das testemunhas arroladas pela empresa confirmam que o tempo de

---

<sup>2</sup> Artigos 383.º e 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

trabalho em falta, mencionado na nota de culpa, não foi objecto de qualquer justificação entregue, ainda que por vezes a trabalhadora comunique, no momento, que se irá ausentar ou que chegou mais tarde.

Os depoimentos das testemunhas arroladas pela trabalhadora confirmam que a mesma sofre de problemas renais e depressivos, que para sair da caixa tem obrigatoriamente de avisar a chefia porque tem de fechar a referida caixa e uma das testemunhas confirma que a trabalhadora sempre teve justificações válidas para essas ausências, não as tendo, porém, entregue à empresa.

**2.6.** Por último, a própria trabalhadora reconhece as ausências assinaladas, conforme o articulado n.º 5 da resposta à nota de culpa.

**2.7.** Cabe referir que o Código do Trabalho faz a distinção entre comunicação da falta justificada, no artigo 228.º e prova da falta justificada, no artigo 229.º. Neste último caso, a lei determina que o empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

**2.8.** Comprovadas as ausências ao trabalho e a sua não justificação, conforme os documentos e os depoimentos juntos ao processo, torna-se necessária a análise da verificação dos restantes requisitos para a existência de justa causa para despedimento.

A interpretação do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que a ocorrência de faltas injustificadas, ainda que em número de dez interpoladas, no mesmo ano civil, por si só não estabelece a justa causa para despedimento, sendo necessário, cumulativamente, que a graduação da culpa e as suas consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Também neste aspecto, a empresa justifica a impossibilidade imediata de manutenção do vínculo ao referir que a conduta da trabalhadora, que faltou sem aviso prévio, provocou perturbações no planeamento do trabalho, obrigando os colegas e a chefia a um esforço acrescido, o que conduziu, necessariamente, a uma degradação da qualidade das várias tarefas que estão a cargo de toda a equipa de trabalho.

Quanto à valoração do grau de culpa, a existência de faltas antecedidas ou precedidas de dias de descanso semanal conduz, por determinação da própria lei, à prática de infracções graves, conforme determina o n.º 2 do artigo 231.º do Código do Trabalho, encontrando-se provados os factos nas folhas de picagem de ponto.

- 2.9. Tendo sido apresentada prova bastante, referente aos factos invocados na nota de culpa e referente aos restantes requisitos necessários para a constituição de justa causa, conclui-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento imputável à trabalhadora grávida é feito sem justa causa.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1. Nos termos expostos no presente parecer, a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida presume-se feito sem justa causa e, nestes termos, a CITE é favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE FEVEREIRO DE 2006, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E PARA OS DIREITOS DAS MULHERES**