

## **PARECER N.º 15/CITE/2006**

**Assunto:** Parecer prévio nos termos 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 15 – DL/2006

### **I – OBJECTO**

- 1.1.** Em 8 de Fevereiro de 2006, a CITE recebeu da empresa ... L.<sup>da</sup>, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante, a exercer funções de Caixeira Ajudante de 1.º Ano, ...
- 1.2.** Da nota de culpa notificada à trabalhadora em 12 de Janeiro de 2006, constam sucintamente as seguintes alegações:
- A trabalhadora desempenha funções correspondentes à categoria profissional de Caixeira ajudante de 1.º Ano, na loja sita no Centro Comercial...;
  - Com horário de trabalho de quarenta horas semanais;
  - Nos dias 18 a 25 de Novembro de 2005 a trabalhadora faltou ao trabalho, não tendo apresentado, até esta data, qualquer justificação para tais faltas;
  - Tal comportamento integra a previsão dos n.ºs 1 e alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º, e 418.º do Código do Trabalho.
- 1.3.** Em resposta à nota de culpa, com data de 23 de Janeiro de 2006, a trabalhadora alega sucintamente que:
- Corresponde à verdade que a trabalhadora esteve ausente ao serviço nos períodos referenciados na nota de culpa, com excepção do dia 25 de Setembro de 2005;
  - A trabalhadora esteve impedida de trabalhar, primeiro por baixa médica e, logo a seguir, por licença por maternidade, de 16 de Maio de 2005 a 12 de Outubro de 2005;
  - Durante esse período e porque lhe foi pedido, a trabalhadora prestou três dias de serviço, sendo-lhe dito, pelo Sr. ... que poderia acrescentar ao seu período de férias esses três dias;

- A trabalhadora tinha direito a 25 dias úteis, mais três porque não havia faltado e mais três por conta dos que trabalhou durante o período de baixa, num total de trinta e um dias úteis de férias;
- O gozo desses trinta e um dias úteis de férias foram autorizados logo a seguir à licença por maternidade, que finalizou em 12 de Outubro de 2005, pelo que a trabalhadora só tinha de se apresentar ao serviço no dia 28 de Novembro de 2005, o que fez.

**1.4.** Do presente processo disciplinar constam, para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Certidão da Conservatória do Registo Comercial de ...;
- Bilhete de Identidade da Trabalhadora;
- Dados do contribuinte referente à trabalhadora;
- Requerimento de subsídio de maternidade;
- Recibo de vencimento referente ao mês de Novembro de 2005;
- Comprovativo da notificação da nota de culpa, em 12 de Janeiro de 2006.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**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, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

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.

---

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

**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 nexo de causalidade, como considerar todas as questões relacionadas com a observância dos requisitos procedimentais e temporais.

**2.3.** Não se verificando irregularidades de natureza procedimental ou temporal, é em face dos elementos probatórios apresentados pelas partes e sua subsunção aos normativos aplicáveis que se aferirá se a entidade empregadora ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa.

**2.4.** A trabalhadora, com categoria profissional de Caixeira Ajudante de 1.º Ano, vem acusada de ter cinco faltas seguidas ao trabalho, não justificadas.

**2.5.** Em face da prova produzida em sede de processo disciplinar, apenas se conclui que no mês de Novembro de 2005 foi descontado o montante de € 104,64 ao vencimento da trabalhadora por motivo de faltas, desconhecendo-se a natureza das mesmas ou as datas em que ocorreram.

**2.6.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, determinada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento ocorre com justa causa, mas os elementos probatórios juntos ao processo, pela entidade empregadora, não são passíveis de produzir esse efeito, uma vez que dos mesmos não decorre a prova da prática de faltas injustificadas nos dias indicados na nota de culpa.

**2.7.** Não obstante esta circunstância, a CITE tem referido em diversos pareceres que a interpretação do artigo 396.º do Código do Trabalho determina que a ocorrência de

---

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

faltas injustificadas, ainda que em número de cinco faltas seguidas ou 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.

Ora, quanto a este requisito nada é invocado na nota de culpa, ainda que genericamente a entidade empregadora refira que o comportamento da trabalhadora integra a previsão do n.º 1, e alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, não se encontrando invocado onexo causal entre a infracção, o grau da culpa e a impossibilidade de manutenção da relação laboral.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Nos termos expostos no presente parecer, e porque a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal em como o despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2006, COM EXCEPÇÃO DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DEVIDO A NÃO TER RECEBIDO, ATEMPADAMENTE, CÓPIA DO PROJECTO DE PARECER PARA SE PODER PRONUNCIAR**