

## PARECER N.º 66/CITE/2006

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

Processo n.º 71 – DP/2006

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 28 de Agosto de 2006, a CITE recebeu um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., nos termos referidos em epígrafe, por parte do ...
- 1.2. A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria de Ajudante de Lar e de Centro de Dia de 2.ª, e trabalha naquela entidade empregadora desde 1 de Junho de 2004, praticando um horário de 40 horas semanais.
- 1.3. Por despacho da direcção da entidade empregadora, de 23 de Maio de 2006, foi determinada a abertura de processo disciplinar em relação à referida trabalhadora e foi designada uma instrutora, de acordo com o que consta na nota de culpa.
- 1.4. A aludida nota de culpa, que foi recebida pela arguida em 18 de Julho de 2006, conforme carimbo dos CTT (cfr. cópia do aviso de recepção, assinado pela trabalhadora), reporta-se a faltas de comparência da trabalhadora ao serviço nos dias 25 de Janeiro, 13 de Março, 2 e 4 de Abril e de 22 a 28 de Abril de 2006, inclusive, totalizando 11 dias de faltas injustificadas, bem como ao facto de tal comportamento da arguida ter prejudicado o serviço por ter sido necessário que outras trabalhadoras assegurassem as tarefas que lhe competiam, nomeadamente tendo sido necessário prolongar o turno de uma das trabalhadoras que, sozinha, não obteve os mesmos resultados que obteriam duas pessoas, devendo uma delas ser a arguida. Para além destes factos, consta ainda da nota de culpa que *desde o início do corrente ano, a arguida começou a revelar-se, no exercício das suas funções, uma pessoa desinteressada, esquecida e com muita falta de responsabilidade, nomeadamente, não ministrando medicamentos aos utentes, para além de revelar falta de cuidado no tratamento da higiene dos utentes e de não promover, eficazmente, a limpeza dos*

*espaços que lhe cabiam.*

- 1.5. Em 8 de Maio de 2006, a entidade empregadora recebeu uma declaração do Hospital ..., em ..., que informa que a trabalhadora *esteve internada no Serviço de Obstetrícia deste Hospital, de 03/05/06 a 7/05/06, por motivo de parto.*
- 1.6. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, conforme informação constante na carta enviada à CITE

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece, nos n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º, que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Corolário deste normativo legal é a especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, preconizada pelo artigo 51.º do Código do Trabalho, em conjugação com o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta tal protecção.

- 2.2. Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, pelo que a entidade patronal tem o ónus de provar que o despedimento se justifica.

Ora, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da referida Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, 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, competindo à CITE emitir o aludido parecer.

- 2.3. No caso *sub judice*, verifica-se que entidade empregadora teve conhecimento das ausências da arguida ao trabalho nos dias em que as mesmas ocorreram, pelo que a última falta injustificada se reporta ao dia 28 de Abril de 2006. Tal informação decorre da apreciação da nota de culpa, na qual se refere, mais do que uma vez, que foi necessário substituir a trabalhadora por outras colegas durante os dias em que aquela

faltou.

- 2.4.** Ora, nos termos do n.º 4 do artigo 411.<sup>o1</sup> do Código do Trabalho, a data relevante para a interrupção do prazo de caducidade é a data da comunicação da nota de culpa que ocorreu no dia 17 de Julho de 2006 (cfr. carimbo dos CTT constante na cópia do talão do aviso de recepção).
- 2.5.** Assim sendo, verifica-se, de acordo com a previsão legal contida no n.º 1 do artigo 372.<sup>o2</sup> do Código do Trabalho, que ocorreu a caducidade do exercício do procedimento disciplinar por terem decorrido mais de sessenta dias entre a data do conhecimento dos factos, 28 de Abril p.p., e a comunicação da nota de culpa, em 17 de Julho p.p.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que precede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera, no ..., ..., por considerar que a aplicação da sanção configuraria uma discriminação em função do sexo, por motivo de maternidade, violadora dos princípios contidos no n.º 2 do artigo 22.º e no n.º 1 do artigo 23.º, ambos do Código do Trabalho, que consagram o direito à igualdade e a proibição de discriminação, respectivamente.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2006**

---

<sup>1</sup> A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos no artigo 372.º.

<sup>2</sup> O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.