

PARECER N.º 16/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 86 – DP/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 5 de Março de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., S.A., quanto à sua trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Dado não constar do processo disciplinar informação sobre o estado da trabalhadora, foi solicitado o seu envio à direcção da empresa.
- 1.4. A referida informação foi recebida na CITE, em 13 de Março de 2007.
- 1.5. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de preparadora de roupa, foi admitida ao serviço da arguente, em 1 de Abril de 2005, para praticar ... *um horário de trabalho compreendido entre as 17:00 horas e as 02:00 horas de domingo a quinta-feira.*
- 1.6. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa refere-se a faltas injustificadas, dadas pela mesma, no período compreendido entre 5 de Janeiro de 2006 e 1 de Novembro de 2006 (05/01, 12/07, 14/03, 25/05, 12/06, 27/06, 28/06, 06/08, 16/08, 05/09, 21/10 e 01/11), totalizando 11 dias de trabalho.
- 1.7. Da mencionada acusação, consta ainda que a trabalhadora não comunicou previamente ou posteriormente as faltas dadas, nem apresentou qualquer justificação para tal, o que levou a entidade patronal a considerar as faltas injustificadas, atendendo a que as faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador

com a antecedência mínima de 5 dias, e quando imprevisíveis, serão comunicadas ao empregador, logo que possível (Cfr. n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho).

- 1.8. O não cumprimento do constante nas normas citadas torna as faltas injustificadas, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 229.º do Código do Trabalho.
- 1.9. Mais consta da acusação que a trabalhadora arguida, ao não justificar as faltas dadas, violou o dever de assiduidade, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho.
- 1.10. Acresce ainda que, segundo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho, ... *constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, designadamente quando o número de faltas injustificadas atinge, em cada ano, 10 faltas interpoladas, independentemente de qualquer prejuízo ou risco ...*
- 1.11. Face ao que antecede, o comportamento da trabalhadora quebrou a relação de confiança subjacente ao contrato de trabalho e impossibilitou a subsistência do vínculo laboral, o que constitui justa causa de despedimento, nos termos dos n.ºs 1, 2, e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 1.12. A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito e requerer quaisquer diligências probatórias.
- 1.13. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa, apesar de ter sido devidamente notificada para o fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No que se refere a matéria sobre protecção no despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em conformidade com a legislação comunitária, nomeadamente com a Directiva 76/207, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE, e com a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, a legislação nacional prevê uma protecção especial no despedimento de estas trabalhadoras, ao

consagrar a obrigatoriedade de o empregador (e não da trabalhadora) solicitar parecer prévio da CITE, sempre que pretenda despedir uma trabalhadora neste estado.

O despedimento por facto imputável àquelas trabalhadoras presume-se feito sem justa causa, devendo o empregador apresentar prova em contrário, ou seja, prova em como aquela trabalhadora não está a ser despedida sem justa causa (Cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

É neste enquadramento que importa verificar se foi comprovada alguma acusação contra a trabalhadora que justifique a aplicação da sanção de despedimento.

Com efeito:

2.2. O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 4 a 7 da nota de culpa.

2.3. Cabe ainda referir que o artigo 228.º (n.ºs 1 e 2) do Código do Trabalho, sob a epígrafe *Comunicação da falta justificada*, estabelece que, quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal, logo que possível. Quando previstas, são comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 228.º do Código do Trabalho, as faltas são consideradas injustificadas, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 229.º do referido código.

2.4. Quanto ao alegado pela arguente – que o comportamento da trabalhadora se encontra enquadrado nos termos conjugados dos n.ºs 1, 2 e 3, alínea g), do artigo 396.º do Código do Trabalho – ainda que a trabalhadora tivesse eventualmente faltado nos dias indicados nos autos, o comportamento da trabalhadora não constituiria justa causa de despedimento, uma vez que não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, devido ao facto de a arguente não ter demonstrado que o comportamento da arguida impossibilitou a relação laboral, conforme tem sido entendimento da jurisprudência, designadamente a colhida no Acórdão do STJ de 15.02.2006, proferido no processo n.º 0552844, que refere: *O comportamento previsto no artigo 9.º, n.º 2, al. g) da LCCT (faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas) não implica a verificação automática da justa causa de despedimento,*

impondo-se averiguar do preenchimento da cláusula geral contida no n.º 1 do mesmo preceito (actualmente n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho).

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** O empregador não apresentou depoimentos de testemunhas ou documentos que comprovem as acusações que imputa à trabalhadora, constantes dos pontos n.ºs 4 a 7 da nota de culpa.

- 3.2.** Ainda que os factos constantes da nota de culpa se encontrassem comprovados, para haver justa causa de despedimento teriam que estar reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 3.3.** Face ao que antecede, considera-se que a empresa ..., S.A., não ilidiu a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, nestes termos, o parecer é desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2007**