

PARECER N.º 46/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., 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 185 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 22 de Abril de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., em representação da ..., L.^{da}, com vista ao despedimento da trabalhadora grávida ...
- 1.1.1.** O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.1.2.** O processo disciplinar teve origem com a nota de ocorrência a fls. 2 do processo, da qual consta indicação dos meses e dias em que a trabalhadora arguida terá faltado ao serviço.
- 1.1.3.** A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de copeira, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 8 de Maio de 2007 (artigo 1.º da nota de culpa).
- 1.1.4.** A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (a fls. 5 e 6), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 3 de Janeiro e 25 de Março de 2008, totalizando 10 dias e 4 horas de faltas ao trabalho (artigos 3.º e 4.º da nota de culpa).
- 1.1.5.** As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal, nos meses, dias e horas, conforme o quadro seguinte (artigos 3.º, 4.º e 9.º da nota de culpa):

Meses	Dias
Janeiro	3, 10, 11, 20 e 22

Fevereiro	13 e 14
Março	1 (2horas), 2, 16, 22 (2 horas) e 25

- 1.1.6.** A trabalhadora nunca apresentou qualquer justificação para as faltas dadas ao serviço (artigo 5.º da nota de culpa).
- 1.1.7.** Os factos descritos representam uma grave violação dos deveres do trabalhador previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho, sendo que a trabalhadora arguida cometeu a infracção prevista na alínea *g)* do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que é intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento, visto o seu comportamento ter tornado impossível a subsistência do vínculo laboral (artigo 10.º da nota de culpa).
- 1.1.8.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, apresentar a sua defesa, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 413.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora não cumpriu o estatuído no artigo 34.º do Código do Trabalho, ou seja, não informou o empregador do seu estado de gestação por escrito e com apresentação de atestado médico – tal considera-se irrelevante, na medida em que foi solicitado pela mandatária da empresa parecer prévio quanto ao despedimento da referida trabalhadora.
- 2.1.1.** O documento identificado a fls. 9 do processo disciplinar (Termo de Ocorrência assinado pela Instrutora do processo, datado de 14 de Abril de 2008, que refere que a arguida declarou *que sempre que faltou ao serviço comunicou previamente e por telefone à D. ... ou à D. ... que não iria comparecer ao serviço* e que, *por estar grávida, por vezes, passa mal e não pode ir trabalhar, apesar de nem sempre ter consultado um médico*), não poderá ser tido em conta, na medida em que o mesmo não se encontra assinado pela trabalhadora.

2.1.2. 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 destas 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, pois, neste enquadramento que importa verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

2.1.3. Durante o período referido em 1.1.5., a trabalhadora faltou eventualmente 10 dias e 4 horas, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas ao serviço.

No entanto, e para comprovação dos referidos factos, a entidade patronal apresentou o registo de faltas da trabalhadora relativo aos meses de Dezembro a Março, sem indicar os anos a que respeitam as mesmas, e que não contém parte dos dados a que se refere a alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho, nomeadamente a data de admissão da trabalhadora, a data de nascimento, a categoria profissional, as retribuições e se as faltas dadas implicaram perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Por outro lado, e ainda que se considerasse que o comportamento da trabalhadora arguida se enquadrava na segunda parte do n.º 3 da alínea g) do artigo 396.º do Código do Trabalho, que permite o despedimento com justa causa *quando, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas*, a entidade patronal não logrou demonstrar que as faltas eventualmente dadas pela trabalhadora e alegadamente injustificadas, pela sua gravidade e consequências, tenham tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre a trabalhadora e o empregador, conforme resulta da interpretação conjugada dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho. Aliás, a jurisprudência quase uniforme, designadamente a proferida no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 15.02.2006, no processo n.º 05S2844 considerou que, apesar de

verificadas cinco faltas seguidas ou dez interpoladas injustificadas, têm que estar preenchidos os demais requisitos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, considera-se que a empresa ..., L.^{da} não ilidiu, em termos suficientes, a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a CITE desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 16 DE MAIO DE 2008**