

## PARECER N.º 13/CITE/2005

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 9 – DP/2005

### I – OBJECTO

1. ..Hospital ..., S.A., solicitou da CITE o parecer supra-identificado. Junta cópia do processo disciplinar que lhe foi instaurado.

2. A nota de culpa integra as seguintes acusações:

a) A trabalhadora, com a categoria profissional de assistente administrativa, deu as seguintes faltas no ano de 2004:

No mês de Junho:

Dias 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30;

No mês de Julho:

Dias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 18 (será lapso, marcado está dia 19);

No mês de Agosto:

Dia 23;

No mês de Outubro:

Dias 19, 20, 21, 22 e 23.

O que perfaz um total de 26 dias.

b) *Não justificou as suas ausências, não tendo sequer comunicado à sua entidade patronal a sua atitude quer antes quer depois das faltas;*

c) *As faltas dadas constituem uma infracção disciplinar grave (artigo 231º do Código do Trabalho);*

d) *Com tal conduta a trabalhadora violou o seu dever laboral de assiduidade previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho;*

e) *Constituindo o comportamento da arguida justa causa de despedimento nos termos dos n.ºs 1, 2 e da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho;*

f) *Com efeito, a conduta da arguida impossibilita, pela sua gravidade e consequências, a manutenção da relação de trabalho. E, por outro lado, o comportamento da arguida influencia negativamente a relação com as outras colegas;*

g) *Pelo que deve tal comportamento ser sancionado com a pena de despedimento por justa causa.*

3. A empresa notifica a trabalhadora da nota de culpa, por carta registada, com aviso de recepção, em 05.01.18, e recebida em 05.01.20, conforme cópia do aviso de recepção.

4. Por carta, de 04.12.23, mas entrada nos serviços em 05.01.08, a trabalhadora refere:

i. *confessa as faltas, mas sublinha que são consequência da doença do meu filho, que por problemas de saúde crónica, é uma criança de tenra idade, me causa problemas psicológicos sempre que tenho de recorrer ao serviço de urgência e até internamento, (em Junho no Hospital ..., juntando declaração);*

ii. *Em consequência disso, acabo por deixar passar o prazo para entregar as respectivas justificações ...;*

iii. *Diz ainda que o filho, em finais de Outubro voltou a ter mais uma crise;*

iv. *Termina a carta afirmando ter errado ao não apresentar as justificações mas nem sempre estava nas melhores condições para o fazer. Sou mãe de 4 crianças de 4, 3, 1 anos e de um recém-nascido. As faltas não são mais quando algum deles está doente.*

5. Por informação colhida junto dos serviços de gestão dos recursos humanos, a trabalhadora tem um contrato individual de trabalho a termo certo com início em 04.05.01, por um ano.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

6. Do presente processo disciplinar, constata-se que a trabalhadora recebeu a nota de culpa, através da sua assinatura aposta no aviso de recepção dos Correios, em 05.01.20, e a ela não respondeu.
7. No entanto, a trabalhadora, na carta datada de 04.12.23, confessando as faltas constantes da acusação, por um lado, por outro, vem dizer que as faltas se deveram a doença dos filhos, designadamente de um com doença crónica, e apresentou justificação, nesta data, para 12 dias de faltas ocorridas em Junho e Julho de 2004. E a falta do dia 23 de Outubro, por ser sábado, deve também ser descontada do cômputo das injustificadas.
8. Reduzindo a 13 as faltas injustificadas alegadas na nota de culpa.
9. Nos termos do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, só existe justa causa de despedimento quando os factos imputados ao trabalhador assumem gravidade e consequências que determinam a imediata inviabilidade do vínculo funcional e a verificação dos comportamentos descritos no n.º 3 daquele normativo não faz só por si existir justa causa de despedimento, sendo necessário que se reúnam os pressupostos do n.º 1 atrás citado (v. Par 02/05).
10. Não vêm descritas na nota de culpa nenhuma das consequências graves, das alegadas infracções disciplinares da trabalhadora arguida, razão pela qual, do processo disciplinar instaurado, nunca poderá resultar o despedimento desta.
11. Não logrando a empresa provar que as faltas dadas são de molde a inviabilizar definitivamente a relação laboral, motivo pelo qual, por si só, as faltas dadas não constituem fundamento/justa causa para o despedimento, não se considerando assim ilidida a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

**12.** Do exposto, a CITE deliberou opor-se ao despedimento da trabalhadora ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE  
DE 18 DE MARÇO DE 2005, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP  
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**