

PARECER N.º 22/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de 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 47 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 2 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela ..., L.^{da}, quanto à sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à arguida.
- 1.3. Em 13 de Fevereiro de 2007, a empresa informou que os dias de faltas injustificadas foram objecto de desconto aquando do pagamento do vencimento.
- 1.4. Dado não constarem do processo disciplinar os mapas de assiduidade relativos aos meses em que ocorreram as faltas dadas pela trabalhadora, foi solicitado o seu envio à direcção de recursos humanos da empresa.
- 1.5. A mencionada documentação foi recebida na CITE, em 21 de Fevereiro de 2007.
- 1.6. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de operadora fabril, foi admitida ao serviço da arguente para praticar um horário de trabalho de oito horas diárias, em regime de turnos rotativos, no horário compreendido entre as 7:00 horas e as 15:30 horas, e as 15:30 horas e as 24 horas, com direito a descanso ao sábado e ao domingo.
- 1.7. A acusação feita à trabalhadora e constante da nota de culpa, refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 23 de Junho e 27 de Novembro de 2006 (23/06, 12/07, 13/07, 14/07, 25/07, 16/08, 22/08, 09/10, 9/11, 13/11 e 27/11), totalizando 11 dias de trabalho.

- 1.8.** Da mencionada acusação consta ainda que a trabalhadora não apresentou ao seu superior hierárquico qualquer justificação prévia ou posterior para as faltas, de acordo com o previsto no artigo 228.º do Código do Trabalho, sendo as faltas consideradas injustificadas, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 225.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 na alínea g) do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, constituem justa causa de despedimento, nomeadamente as faltas injustificadas ao trabalho quando o seu número atinja, em casa ano civil, independente de qualquer prejuízo ou risco, mais de cinco dias seguidos ou dez interpolados – o que se verifica no presente caso.*
- 1.11.** Por outro lado, a entidade patronal exerce a actividade de produção de componentes e acessórios para automóveis destinados à ..., e tem de proceder à entrega de componentes e acessórios, nos termos previstos de serem colocados nas respectivas cadeias, acarretando as faltas injustificadas prejuízos graves para toda a organização da empresa, e para a cliente.
- 1.12.** Face ao que antecede, o comportamento da trabalhadora, atenta a sua gravidade e consequências, 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.
- 1.13.** A entidade patronal fixou à trabalhadora um prazo de 10 dias úteis, para, querendo, responder por escrito, requerer quaisquer diligências probatórias e consultar o processo na secção de recursos humanos da arguente.
- 1.14.** Na resposta à nota de culpa, a trabalhadora pugna pelo arquivamento do processo e refere, sucintamente, que:
- a) Os factos constantes da nota de culpa são verdadeiros;

- b) Nos dias em que faltou ao serviço avisou o seu superior hierárquico (...), mas não procedeu à justificação das faltas dentro do prazo previsto para tal, devido a ter considerado não ser necessário;
- c) Sempre desempenhou as suas funções com a maior correcção;
- d) O facto de continuar ao serviço da empresa é demonstrativo que ... *não se justifica a aplicação de uma sanção que coloque em causa a continuação da relação laboral*;
- e) Nunca foi alvo de qualquer processo disciplinar, sendo uma trabalhadora zelosa e competente.

1.15. No dia 15 de Janeiro de 2007, a trabalhadora apresentou documento comprovativo do seu estado de gravidez (segundo alega a arguente) para os efeitos previsto na alínea a) do artigo 34.º do Código do Trabalho, e com o objectivo de a entidade patronal vir a solicitar à CITE a emissão do parecer a que o artigo 51.º do Código do Trabalho faz referência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Dos dados do processo resulta que, durante o período referido em 1.7. do parecer, a trabalhadora faltou ao serviço nos dias 23/06, 12/07, 13/07, 14/07, 25/07, 16/08, 22/08, 09/10, 9/11, 13/11 e 27/11, ou seja, deu 11 faltas interpoladas.

No entanto, e no que se refere ao que é alegado pela arguente – que a trabalhadora não apresentou ao seu superior hierárquico *qualquer justificação prévia ou posterior para as referidas faltas*, tal não se poderá dar por provado, na medida em que do depoimento prestado por ... se retira que a trabalhadora terá previamente comunicado e apresentado motivos para algumas das faltas dadas, conforme declarações do mesmo que se transcrevem: *No caso da ..., normalmente, de manhã costumava receber uma mensagem escrita dela no seu telemóvel ou mesmo um telefonema a comunicar ... a ausência e seus motivos. Houve muitos dias, em que a trabalhadora não falou, nem disse nada e foi complicado ligar-lhe, pois o telefone da trabalhadora estava desligado ou ela não atendia ... Isto, tanto quanto se recorda, relativamente às faltas não justificadas e referidas na nota de culpa.* (Cfr. pág. 3, parágrafos 1.º e 2.º do doc. n.º 6 junto aos autos).

2.2. 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. Dos elementos constantes dos autos não é possível aferir se as faltas dadas pela trabalhadora eram previsíveis ou imprevisíveis.

No entanto, as referidas faltas, para serem consideradas justificadas, tinham que estar cobertas por uma das situações previstas nas alíneas do n.º 2 do artigo 225.º do Código do Trabalho. Ora, dos autos não resulta qualquer elemento indicador de tal.

Assim sendo, as mencionadas faltas terão que ser consideradas injustificadas, conforme estabelece o n.º 3 do mencionado artigo, sendo irrelevante o alegado pela trabalhadora quando refere que não justificou as faltas dentro do prazo, devido a ter considerado não ser necessário.

Admite-se que o comportamento da trabalhadora tenha acarretado para a empresa prejuízos e alguma desorganização. No entanto, os alegados prejuízos invocados pela arguente na nota de culpa não estão suficientemente concretizados.

2.3. Quanto ao alegado pela arguente – que o comportamento da trabalhadora se encontra enquadrado na segunda parte da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho: ainda que a trabalhadora tenha faltado três dias seguidos e oito interpolados, o que perfaz 11 faltas interpoladas, não se encontram reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do mencionado preceito legal, devido às razões apontadas em 2.2. do presente parecer, e 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).

2.4. Assim, embora o comportamento da trabalhadora se tenha revelado desadequado na situação *sub judice*, a pena proposta pelo empregador (despedimento) é excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, de acordo com o disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar uma outra sanção, conforme dispõe o artigo 366.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. A trabalhadora terá previamente comunicado e apresentado motivos para algumas das faltas dadas, conforme resulta do depoimento prestado por ...;
- 3.2. Dos elementos constantes dos autos não é possível aferir se as faltas dadas pela arguida eram previsíveis ou imprevisíveis;
- 3.3. A trabalhadora deu 11 faltas interpoladas, mas a empresa não concretizou suficientemente os prejuízos invocados na nota de culpa, pelo que, assim sendo, não estão reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho;
- 3.4. Embora o comportamento da trabalhadora se tenha revelado desadequado na situação *sub judice*, a pena de despedimento é excessiva, tendo em conta que a sanção deve ser proporcional à infracção, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho, podendo o empregador aplicar outra sanção das previstas no artigo 366.º do Código do Trabalho;
- 3.5. Face ao que antecede, considera-se que a empresa ..., L.^{da}, 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 ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 2 DE MARÇO DE 2007, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP
– CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**