

## PARECER N.º 31/CITE/2007

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 119 – DP/2007

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 2 de Abril de 2007, a CITE recebeu do ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora puérpera, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada a exercer funções nos ..., ...
- 1.2.** Da nota de culpa comunicada à trabalhadora em 27 de Fevereiro de 2007, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- A trabalhadora exerce funções nos ..., com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, desde 5 de Agosto de 2004;
  - O serviço de alimentação dos ... é assegurado pelo ..., ao abrigo de um contrato de prestação de serviços;
  - A trabalhadora faltou ao trabalho nos dias 1 e 12 de Fevereiro, 26 de Março, 7 de Maio, 2, 16, 30 e 31 de Julho, 20 de Agosto, 10 e 24 Setembro, 12 e 22 de Outubro, todos do ano de 2006, não comunicou que iria faltar nem apresentou justificação, posteriormente e, por conseguinte, as referidas faltas são consideradas injustificadas;
  - A trabalhadora não comunicou previamente que iria faltar no dia 12 de Outubro, dia de greve, durante o qual se encontrava obrigada a assegurar os serviços, tendo sido para o efeito avisada, razão pela qual a falta é injustificada;
  - As faltas, sem aviso prévio, originam carências inesperadas de mão-de-obra e põem em risco o pontual cumprimento do contrato celebrado pelo ...;
  - As faltas imputadas à trabalhadora são violadoras do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e constituem justa causa de despedimento porque somam 13 dias de faltas interpoladas e injustificadas, durante o ano de 2006;
  - Este comportamento grave torna impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 1.3.** Em resposta à nota de culpa, em 7 de Março de 2007, a trabalhadora alega sucintamente, que:

- Não se recorda se faltou em todos os dias enunciados na nota de culpa;
- A falta de 1 de Fevereiro foi previamente comunicada e destinou-se à comparência num funeral da filha de uma amiga (madrinha da filha da trabalhadora);
- A entidade empregadora teve conhecimento e, muito embora tenha registado no recibo uma falta injustificada, nesse dia, só descontou 0,79 € no mês de Abril;
- Em 26 de Março e em 7 de Maio, a trabalhadora faltou para assistir a filha de 4 anos de idade;
- No dia 12 de Outubro, não se apresentou ao trabalho porque tinha recebido indicação do seu sindicato no sentido de não estar obrigada a prestar serviços mínimos;
- Qualquer outra falta que eventualmente tenha dado terá sido para resolver questões urgentes e importantes, mas para as quais não conseguiu obter justificação;
- Assume a responsabilidade pelas faltas injustificadas, não tendo tido intenção de prejudicar o normal funcionamento do serviço;
- Não tem antecedentes disciplinares.

**1.3.1.** A trabalhadora arrola uma testemunha e junta um recibo de vencimento do mês de Abril de 2006.

**1.3.2.** A trabalhadora encontra-se no gozo da licença por maternidade.

**1.4.** Do presente processo disciplinar, constam para além das peças processuais supramencionadas, os seguintes elementos:

- Termo de abertura do processo disciplinar, de 21 de Fevereiro de 2007;
- Participação disciplinar, de 9 de Fevereiro de 2007;
- Informação n.º 62/07, sobre faltas injustificadas no ano de 2006, datada de 6 de Fevereiro de 2007;
- Folhas de presença da trabalhadora referentes aos meses de Fevereiro, Março, Maio, Julho, Agosto, Setembro e Outubro de 2006;
- Informação n.º 33/07 sobre a falta do dia 12 de Outubro de 2006 (dia de greve), datada de 22 de Fevereiro de 2007;
- Lista de trabalhadores que fizeram greve e que foram indicados para garantir os serviços mínimos;
- Mapa de conferência de salários referente ao mês de Março de 2006;
- Despacho da instrutora do processo, de 12 de Março de 2007, sobre informação do Serviço de Pessoal referente ao recibo apresentado pela trabalhadora;

- Documentos de notificação da testemunha apresentada pela trabalhadora;
- Auto de declarações da testemunha arrolada pela trabalhadora;
- Dois autos de declarações das testemunhas arroladas pela empresa;
- Duas listagens, indicando quais os trabalhadores destacados para assegurar os serviços mínimos, na manhã e na tarde do dia 12 de Outubro de 2006;
- Informação dos ..., estabelecendo os serviços mínimos a garantir pelos funcionários em período de greve, com data de 5 de Março de 2003;
- Convocatória para reunião, emitida pela Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de 26 de Setembro de 2006;
- Pré-aviso de greve, de 25 de Setembro de 2006;
- Acta da reunião de 2 de Outubro de 2006, e respectivos anexos;
- Despacho Conjunto dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde;
- Relatório de 30 de Março de 2007.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.<sup>1</sup>

Como corolário deste princípio, o artigo 51.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento.

**2.1.1.** Nos termos da lei, 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.

Determina, ainda, este normativo que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa.

Compete à CITE, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, emitir o parecer referido.

**2.2.** O procedimento para despedimento por facto imputável ao trabalhador encontra-se tipificado na lei e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos

---

<sup>1</sup> N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

expressamente previstos na lei<sup>2</sup>.

A nota de culpa delimita o objecto do processo disciplinar, tanto em termos factuais como temporais. Por isso, a análise da presunção de inexistência de justa causa terá não só de se circunscrever às infracções indicadas naquele documento, sua valoração e nexos de causalidade, como considerar a prova realizada.

**2.3.** O artigo 350.º do Código Civil esclarece que as presunções legais podem ser ilididas mediante prova em contrário.

Assim, a presunção de inexistência de justa causa, consignada no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, só pode ser ilidida mediante apresentação de prova que confirme que este despedimento é justificado.

**2.4.** A trabalhadora vem acusada de ter faltado injustificadamente treze dias interpolados ao trabalho, no mesmo ano civil.

**2.5.** A última falta injustificada, referida na nota de culpa, ocorreu no dia 22 de Outubro de 2006.

Em 23 de Fevereiro de 2007, é comunicada à trabalhadora a nota de culpa com intenção de proceder ao despedimento com justa causa.

**2.6.** Em resposta à nota de culpa, a trabalhadora não junta qualquer comprovativo de que o alegado pela empresa não corresponde à verdade.

**2.7.** Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.

**2.8.** O artigo 372.º do Código do Trabalho, sobre o exercício da acção disciplinar, refere que o procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e que a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

---

<sup>2</sup> Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

2.9. No que se refere aos conceitos mencionados, tem sido entendimento dos tribunais superiores que:

*É dentro do ano civil em que são dadas que as faltas assumem particular relevância – e até maior ou menor relevância consoante o seu número acima dos referidos – pelo que perfeitamente se compreende que só depois de decorrido um ano se haja de iniciar o prazo de caducidade. As faltas injustificadas interpoladas podem verificar-se até ao seu termo e não é irrelevante a contumácia nelas por parte do trabalhador para avaliação do seu absentismo com todos os riscos que dele podem advir para a empresa. Isto só não seria, porventura, assim, se a 5.<sup>a</sup> falta seguida ou a 10.<sup>a</sup> interpolada, injustificadas, integrassem sempre, quaisquer que fossem as circunstâncias, justa causa de despedimento, o que não se aceita.*

*Conclui-se, portanto, que no caso em apreço, ainda não estava decorrido e nem sequer iniciado o prazo de caducidade da acção disciplinar quando esta foi exercida (...), Acórdão do STJ, de 23-04-1982 (Processo n.º 280).*

Mais recentemente o Acórdão da Relação de Lisboa, de 18-12-2002 (Rec. n.º 9068/4/2002) considerou que:

*Se se considerasse que teria caducado o procedimento disciplinar contra o A. relativamente às faltas cometidas a uma distância superior a 60 dias da data da instauração do processo disciplinar (...) ainda assim o número de horas que o A. faltou (...) era suficiente para atingir o número de dias previsto (actualmente na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho).*

*Com efeito, a jurisprudência é pacífica no sentido de que instaurado processo disciplinar por dez ou mais faltas interpoladas ao trabalho, não justificadas, durante o ano civil, o início do respectivo prazo de caducidade verifica-se no primeiro dia do novo ano.*

Muito embora, as faltas injustificadas em número de cinco seguidas ou dez interpoladas constituam justa causa para despedimento, tem sido entendimento no Supremo Tribunal de Justiça que:

*O comportamento previsto (actualmente na alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho), faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, 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*, Acórdão do STJ, de 15-02-2006 (Proc. 05S2844).

No entanto, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 26-11-2003 (Proc. 03S2938) admitiu, na análise da impossibilidade imediata da subsistência da relação de trabalho e portanto na necessidade de verificação do preenchimento dos requisitos, agora, previstos no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, que:

*E como consta Pedro Furtado Martins (“Cessação do Contrato de Trabalho”, 2.ª edição, pág. 85) tal impossibilidade há-de ser entendida não em sentido material, mas em sentido jurídico e como sinónimo de inexigibilidade.*

*A verificação da justa causa pressupõe que não seja exigível ao empregador que prossiga na relação.*

*Pedro Romano Martinez (ob. citada, p. 856) diz a propósito: Os exemplos de comportamentos do trabalhador que podem constituir justa causa de despedimento apesar de terem de ser apreciados com base na cláusula geral do n.º 1 do artigo 9.º LCCT, podem pressupor uma diferente mudança. Deste modo (...) cinco faltas injustificadas seguidas ou dez interpoladas causam um prejuízo grave à empresa estando facilitada a demonstração da insubsistência do vínculo laboral.*

*E ouçamos ainda Menezes Cordeiro (“Manual de Direito do Trabalho”, Coimbra, 1991, pp. 839/840) (...) Provadas as faltas injustificadas – logo ilícitas e culposas – no máximo legal, está praticamente preenchido o tipo de justa causa.*

*Os seus reflexos na relação de trabalho advêm agora de juízos de experiência e de razoabilidade (...). São palavras que, na sua generalidade, merecem o nosso acolhimento.*

- 2.10.** O entendimento sufragado pela CITE, quanto a esta matéria, desde o Parecer n.º 6/CITE/1996, designadamente nos Pareceres 5/CITE/1999, 26/CITE/2005, 71/CITE/2006 e 25/CITE/2007, tem sido o de considerar que o prazo de caducidade de sessenta dias para exercer o procedimento disciplinar se inicia com o conhecimento da infracção pela entidade com competência disciplinar.

Neste sentido, nos casos de faltas injustificadas interpoladas, tem a CITE entendido que o prazo de caducidade se inicia a partir do conhecimento da décima falta.

- 2.11.** As faltas referidas eram do conhecimento da entidade empregadora.

A folha de presença referente ao mês de Outubro de 2006 é inequívoca, ali se encontrando a mencionada falta injustificada no dia 22 desse mês (fl. 13 do processo). De igual maneira, as restantes faltas referidas na nota de culpa vêm mencionadas como injustificadas nas folhas de presença, com excepção da falta de 12 de Outubro que é

qualificada como *1 dia de greve para descontar* (fls. 7 a 13 do processo).

No caso em análise, a última falta injustificada ocorreu, conforme a nota de culpa, em 22 de Outubro de 2006, e, de acordo com o processo disciplinar enviado à CITE, a comunicação da nota de culpa à trabalhadora ocorreu em 23-02-2007.

Ora, de acordo com o entendimento desta Comissão e da conjugação do n.º 1 do artigo 372.º e do n.º 4 do artigo 411.º, ambos do Código do Trabalho, decorreram mais de sessenta dias até se ter verificado o facto que interrompe o prazo de caducidade (comunicação da nota de culpa).

- 2.12.** Igualmente, decorre do processo que a trabalhadora tinha conhecimento da qualificação das suas faltas, designadamente a constante do recibo de vencimento e as que admite como possíveis na resposta à nota de culpa (fls. 28 e 26 do processo).

A empresa apresenta prova dessas faltas.

Não subsistem dúvidas quanto à actuação da trabalhadora, com excepção feita à falta ocorrida em dia de greve (12 de Outubro). Quanto a esta, a empresa não prova que a trabalhadora foi efectivamente avisada de que constava de uma lista para assegurar os serviços mínimos tendo, inclusive, classificado a ausência como *1 dia de greve para descontar*. De facto, no processo, apenas constam as listas de trabalhadores que deveriam assegurar os serviços mínimos no dia de greve. Todavia tais listas não se encontram datadas e desconhece-se a que dias possam corresponder.

- 2.13.** Muito embora se verifique a ocorrência de mais de dez faltas injustificadas interpoladas, a entidade empregadora não actuou dentro do prazo estipulado no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho, não logrando, por isso, justificar que o comportamento da trabalhadora, que qualifica como culposo e grave, tenha, consequentemente, tornado imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Ora, ao não actuar no prazo de sessenta dias (cfr. n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho), não pode a entidade empregadora, após cento e vinte e quatro dias, desde o registo da última falta injustificada de que acusa a trabalhadora, alegar que o comportamento desta, cujas funções se traduzem em preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe, ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem, bem como o controlo das encomendas e preparação das requisições aos sectores de produção (revisão do anexo IV do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, sobre definição técnica das categorias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15/8/2000), torna imediata e

praticamente impossível a manutenção do vínculo laboral, por colocar em risco o pontual cumprimento do contrato entre o ... e os ...

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, afigura-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, e, em consequência, a aplicação da sanção pretendida pode configurar uma discriminação em função do sexo por motivo de maternidade, pelo que a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ...

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2007, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CIDM – COMISSÃO PARA A IGUALDADE E OS DIREITOS DAS MULHERES E COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA, QUE TAMBÉM APRESENTOU UMA DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*A CIDM não partilha o entendimento maioritário da CITE expresso nos pontos 2.10 e 2.11 do presente parecer, considerando antes que o prazo de caducidade para o exercício da acção disciplinar por faltas injustificadas se inicia no primeiro dia do ano seguinte ao ano em que tais faltas ocorreram.*

*Contudo, a CIDM entende não estar provada a impossibilidade da subsistência da relação laboral, como exigido no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, pelo que vota favoravelmente a conclusão do presente parecer.*

*A CIP vota contra o presente parecer na medida em que, à semelhança de pareceres anteriores, entende não haver caducidade do prazo do processo de despedimento, por um lado, além de não haver indícios de discriminação em razão do sexo, por outro.*