

PARECER N.º 110/CITE/2008

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 496 – DG/2008

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 23.10.2008, a CITE recebeu da empresa ..., L.^{da}, pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida ... com a categoria profissional de Aprendiz de cabeleireiro a exercer funções no estabelecimento comercial ...
- 1.2.** Da nota de culpa, comunicada à trabalhadora em 29.09.2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- A empresa tem um estabelecimento comercial de cabeleireiro, aberto ao público;
 - Em 10.10.2002, celebrou contrato de trabalho com a trabalhadora para o exercício de Aprendiz de Cabeleireiro;
 - Nos dias 9.01.2008, 02.02.2008, 17.05.2008, 4.06.2008, 5.07.2008, 11.07.2008, 23.07.2008, 24.07.2008, 26.07.2008, 28.07.2008, 31.07.2008, 14.08.2008, 20.08.2008, 21.08.2008, 30.08.2008, faltou o dia completo de trabalho sem ter apresentado justificação para estas faltas;
 - Nos dias 16.07.2008 e 31.07.2008, faltou a manhã desses dias de trabalho, sem ter apresentado justificação para estas faltas;
 - Com a ausência da trabalhadora, a empresa não tem tido capacidade de planificar os seus dias de trabalho, nem de distribuir os trabalhos diários, em virtude da incerteza criada pelo comportamento da trabalhadora;
 - A empresa tem vindo a perder clientela por não ter capacidade para satisfazer os pedidos dos clientes que se apresentam diariamente, em resultado da ausência da trabalhadora;
 - A atitude da trabalhadora tem influenciado directamente os proveitos económicos da empresa, causando a sua diminuição e uma sobrecarga de trabalho para os restantes trabalhadores da empresa;

- Com tais condutas, a trabalhadora manifestou desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência, das obrigações inerentes ao exercício da sua função, pois incorreu em mais de dez faltas injustificadas;
- Lesou interesses patrimoniais sérios da empresa, assumindo comportamentos que, pela sua gravidade e consequências, tornam impossível a subsistência da relação laboral.

1.3. Em resposta à nota de culpa, datada de 8.10.2008, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- As faltas referidas na nota de culpa devem-se a razões familiares casuais, uma vez que a trabalhadora teve de prestar cuidados a duas menores, suas filhas (de 1 e 4 anos), pelas quais é responsável, não tendo qualquer apoio familiar para as situações de doença ou outras;
- O pai estava ausente, não prestando auxílio familiar;
- Trata-se de uma família monoparental;
- Actualmente, a ausência ao trabalho deve-se a uma gravidez de risco, apresentando baixa médica.

1.3.1. A trabalhadora não requer diligências probatórias, muito embora mencione a existência de uma baixa médica por gravidez de risco, que não se encontra no processo.

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

- Comprovativos de envio e recepção de documentos;
- Contrato de trabalho.

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.¹

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

¹ N.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa.

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 expressamente previstos na lei.²

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 nexo 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 14 dias completos de trabalho e duas manhãs, de forma interpolada, no mesmo ano civil, nos períodos entre 9.01.2008 e 30.08.2008.

2.5. Tem sido entendimento dos tribunais superiores que este (...) *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 Supremo Tribunal de Justiça, de 15-02-2006 (Processo 05S2844).

² Artigos 383.º, 411.º e seguintes do Código do Trabalho.

- 2.6.** Seguindo este entendimento, 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, nomeadamente faltas não justificadas ao trabalho que, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, atinjam em cada ano civil cinco seguidas ou dez interpoladas.
- 2.7.** Nos termos da alínea j) do artigo 120.º do Código do Trabalho, é obrigação do empregador: *Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.*
- 2.8.** A entidade empregadora, sobre a qual impende o ónus de provar que o despedimento desta trabalhadora grávida é feito com justa causa (n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho), não junta ao processo prova inequívoca das ausências injustificadas da trabalhadora, designadamente pela apresentação do supramencionado registo de pessoal, tendo a CITE entendido nestes casos que: *A gravidade da culpa da trabalhadora arguida, ao faltar injustificadamente, não assume a mesma relevância que assumiria se o empregador demonstrasse (e não alegasse apenas, como no caso sub judice) que essas ausências eram prejudiciais para a sua empresa, por desconhecer a justificação das mesmas*³, não obstante a trabalhadora ter admitido, genericamente, que faltou para prestar cuidados às filhas menores e, actualmente, por se encontrar com uma gravidez de risco.
- 2.9.** Nestes termos, e muito embora seja alegada a ocorrência de mais de dez faltas injustificadas e interpoladas no mesmo ano civil, a entidade empregadora não comprovou a existência das mesmas e muito menos os requisitos de justa causa constantes do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., uma vez que a entidade empregadora, por total insuficiência de prova, não ilidiu a presunção legal que define que o despedimento por facto imputável a

³ Parecer n.º 104/CITE/2008, ponto 2.7.1.

trabalhadora grávida se presume feito sem justa causa, conforme o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008**