

PARECER N.º 121/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 35/20004, de 29 de Julho
Processo n.º 538 – DP/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 10 de Novembro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pela Senhora Dr.^a ..., em representação da empresa ..., S.A., com vista ao despedimento da trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. O processo disciplinar foi precedido de processo prévio de inquérito, mandado instaurar pela Administração da empresa, em 8 de Setembro de 2008, com base no relatório de ocorrência elaborado pelo Director ..., do qual consta que a trabalhadora arguida faltou injustificadamente entre o dia 14 de Julho e o dia 28 de Julho de 2008, embora tivesse apresentado uma declaração passada pelo Hospital para cobrir três dias de faltas e tivesse apresentado uma declaração comprovativa de ter estado hospitalizada, entre 11 de Agosto e 13 de Agosto de 2008, devido ao facto de ter nascido a sua filha.
- 1.4. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de mesa aprendiz restaurante e bebidas, foi admitida ao serviço da entidade patronal em 18 de Outubro de 2008, de acordo com o artigo 1.º da nota de culpa, querendo, presumivelmente, dizer-se 18 de Outubro de 2007, conforme ficha de empregado de fls. 5 do processo.
- 1.5. A acusação feita à trabalhadora, e constante da nota de culpa (recebida pela trabalhadora em 20 de Outubro de 2008), refere-se a faltas injustificadas dadas pela mesma no período compreendido entre 04 de Janeiro e 28 de Julho de 2008, totalizando 36 dias de faltas ao trabalho (artigo 3.º da nota de culpa).

- 1.6.** As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses e dias, conforme o quadro seguinte (artigo 4.º da nota de culpa):

Mês	Dia
Janeiro	4
Fevereiro	15
Março	28
Abril	1, 2, 17, 22, 23, 24, 29, 30
Maió	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 28
Junho	5, 6
Julho	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28

- 1.7.** As faltas dadas pela arguida foram consideradas injustificadas, devido ao facto de a mesma nunca ter entregue nenhuma justificação, nem ter dado qualquer justificação válida à entidade patronal sobre tal (artigos 4.º a 6.º da nota de culpa).
- 1.8.** A ausência da trabalhadora obrigou a organizar todo o serviço prestado no estabelecimento e à redistribuição de tarefas pelos trabalhadores que integravam os turnos atribuídos à trabalhadora, bem como ainda a um esforço acrescido dos mesmos (artigos 7.º e 8.º da nota de culpa).
- 1.9.** A arguida, ao ter faltado ao trabalho, sem avisar previamente, revelou índice objectivo de absentismo e desinteresse pelo serviço (artigo 9.º da nota de culpa).
- 1.10.** Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora faltou ao dever de assiduidade, pontualidade e de respeito para com o empregador e os seus colegas de trabalho, constituindo tal justa causa de despedimento, nos termos do disposto na alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código, visto ter violado de forma grave e reiterada, os deveres profissionais impostos pelas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do

Trabalho e as alíneas *a)* e *b)* da cláusula 17.^a do Contrato Colectivo de Trabalho aplicável, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento à trabalhadora (parte final do artigo 12.º da nota de culpa),

1.11. A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e indicar os meios de prova tidos por convenientes, dentro do prazo legal previsto para tal.

1.12. A trabalhadora não respondeu à nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. De salientar que, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 225.º do Código do Trabalho, as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas são todas aquelas que se encontram enumeradas nas alíneas do n.º 2 do mesmo artigo.

Quanto à comunicação da falta justificada, dispõe ainda o n.º 1 do artigo 228.º do Código do Trabalho que as faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias. Relativamente às faltas justificadas e imprevisíveis, estas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 228.º.

Assim sendo, dos dados do processo, nomeadamente do registo de faltas da trabalhadora relativo aos meses de Janeiro a Setembro de 2007 (a fls. 6 a 10), retira-se que a arguida faltou injustificadamente em alguns dias dos meses indicados na nota de culpa.

De salientar ainda que, de acordo com o n.º 1 do artigo 231.º do Código do Trabalho, as faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2.2. Face ao que precede, cabe verificar se existem factos que justifiquem o despedimento da trabalhadora.

Assim:

2.3. Embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora deu 36 faltas ao serviço, dos dados do processo apenas se retira que, durante o período referido em 1.1.4., a

trabalhadora faltou ao serviço nos dias 04/01, 15/02, 28/03, 01/04, 02/04, 17/04, 22/04, 23/04, 24/04, 29/04, 30/04, 01/05, 02/05, 03/05, 04/05, 06/05, 07/05, 08/05, 28/08, 05/06, 06/06, 15/07, 16/07, 19/07, 20/07, 21/07, 22/07, 23/07, 24/07, 25/07 e 28/07, ou seja, 31 dias (*vide* fls. 6 a 10 do processo disciplinar), sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação para as faltas dadas à entidade patronal.

Assim sendo, o comportamento da trabalhadora arguida enquadra-se 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*, desde que se encontrem reunidos os requisitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

Com efeito:

A trabalhadora, ao ter faltado ao serviço nos dias indicados e/ou não ter justificado as faltas, não só violou o dever de respeito para com a entidade patronal, como obrigou esta a colocar outro/a trabalhador/a no sector para desempenhar as funções atribuídas à arguida. Tal determinou prejuízo para o funcionamento, organização e produtividade da empresa, pelo que o seu comportamento culposos, pela sua gravidade e consequências, tornou imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral entre as partes, sendo a sanção de despedimento adequada no presente caso, devido ao facto de se encontrarem preenchidos os requisitos impostos pelos 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 ..., S.A., logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., por não se afigurar existir discriminação em função do estado da trabalhadora, embora se faça notar que, e apesar de todos os documentos que constituem o processo disciplinar se apresentarem sob o timbre da ..., S.A., na sua qualidade de entidade empregadora, a entidade de envio desses documentos é identificada como ..., S.A., fls. 16 e 18.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2008**