

## PARECER N.º 10/CITE/2009

**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 35/20004, de 29 de Julho  
Processo n.º 35 – DG/2009

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 19 de Janeiro de 2009, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos mencionados em epígrafe, formulado pelo empresário em nome individual ..., com vista ao despedimento da sua trabalhadora grávida ...
- 1.2. O pedido de parecer prévio ao despedimento chegou acompanhado de cópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora arguida.
- 1.3. A trabalhadora, que exerce as funções inerentes à categoria profissional de empregada de limpeza, foi admitida ao serviço da entidade patronal para prestar a sua actividade na empresa de prestação de serviços de limpeza titulada pelo empregador (artigos 1.º e 2.º da nota de culpa).
- 1.4. 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 24 de Abril e 20 de Outubro de 2008, totalizando 76 dias de faltas ao trabalho, e ainda ao facto de a arguida se ter recusado a atender o pedido da esposa do proprietário da empresa ..., no sentido de proceder à limpeza dos escritórios (artigos 5.º a 61.º da nota de culpa).
- 1.5. As faltas foram dadas sem autorização da entidade patronal e foram consideradas injustificadas, nos meses e dias, conforme o quadro seguinte:

Mês	Dias
Abril	24

Maio	5, 6, 7, 8, 9, 19, 23 26, 30
Junho	4 a 19, 30
Julho	1 a 30
Agosto	19 a 31
Setembro	1 a 8, 12, 15, 19
Outubro	6 a 20

- 1.6.** As faltas dadas pela arguida foram consideradas injustificadas, devido ao facto de, em algumas situações, a trabalhadora não ter comunicado atempadamente que ia faltar ao serviço, embora tenha entregue certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença, posteriormente, e, em outras situações, por não ter entregue nenhuma justificação, nem ter dado qualquer justificação válida à entidade patronal sobre tal (artigos 6.º a 82.º da nota de culpa).
- 1.7.** A ausência da trabalhadora provocou graves prejuízos no normal funcionamento da empresa, uma vez que esta, ao não comunicar atempadamente que ia faltar, impedia o empregador de arranjar alguém com vista à sua substituição, o que obrigava a que as suas tarefas não fossem executadas ou fossem executadas por outra colega, que levava mais tempo a prestar os serviços de limpeza ou prestava-os menos bem (artigos 84.º a 86.º da nota de culpa).
- 1.8.** Tal situação levou a que o empregador fosse confrontado, por diversas vezes, com queixas de clientes que reclamavam da demora na execução das limpezas ou da sua má execução, o que levou a que um dos clientes chegasse a referir que, caso os serviços não melhorassem, teria que pôr fim ao contrato existente entre ambos (artigos 87.º e 88.º da nota de culpa).
- 1.9.** Houve mesmo situações em que, face à ausência da arguida, e por se encontrarem atrasados os trabalhos, o empregador teve que recorrer aos préstimos de outras pessoas que não se importassem com a ocasionalidade dos serviços, com o objectivo de colaborarem na execução de serviços de limpeza (artigos 89.º a 92.º da nota de culpa).

- 1.10.** Com os comportamentos acima descritos, a trabalhadora violou o dever de assiduidade previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho e o dever de tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, bem como ainda o dever de promover todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, previstos nas alíneas *a*) e *g*) do artigo 121.º do Código do Trabalho e o dever geral de boa fé previsto no artigo 119.º do mesmo diploma legal (artigos 96.º a 98.º da nota de culpa).
- 1.11.** O comportamento culposo da trabalhadora lesou interesses sérios da empresa e causou graves prejuízos à mesma, em termos de imagem, constituindo tal justa causa de despedimento, nos termos do disposto no n.º 1 e alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º do Código, do Trabalho, pelo que é impossível a subsistência da relação laboral, sendo intenção da empresa aplicar-lhe a sanção despedimento à trabalhadora (artigo 100.º da nota de culpa).
- 1.12.** A entidade patronal comunicou à trabalhadora que poderia, querendo, apresentar a sua defesa e juntar documentos ou requerer os meios de prova tidos por convenientes, dentro do prazo legal previsto para tal.
- 1.13.** A trabalhadora respondeu à nota de culpa, referindo, em síntese, que:
- avisou a entidade patronal e informou o motivo de tal, sempre que precisou de faltar, e que as faltas foram motivadas por questões de saúde e para prestar assistência à sua filha menor (artigos 1.º e 2.º da resposta à nota de culpa);
  - no dia 19 de Junho de 2008, não informou o empregador que tivesse estado internada, mas sim que necessitava de tratamento hospitalar;
  - esteve de baixa médica no período entre 30 de Junho a 31 de Julho de 2008, e que gozou férias no período entre 1 e 17 de Agosto do mesmo ano;
  - no dia 19 de Agosto, avisou o empregador que não poderia ir trabalhar, enquanto não conseguisse encontrar ama para a filha, devido ao facto de ter que prestar assistência à menor;
  - é falso o constante do artigo 56.º da nota de culpa, dado não se ter recusado a efectuar a limpeza dos escritórios;
  - é falso o constante do artigo 58.º, uma vez que se encontrou de férias no período entre 6 e 30 de Outubro de 2008;
  - é falso que a entidade patronal tenha sido confrontada com queixas de clientes, na medida em que recebe constantemente elogios da parte dos mesmos;

- sempre se pautou pelo respeito, zelo e urbanidade e tratou bem os superiores hierárquicos;
- considera que os factos constantes da nota de culpa não são graves, de modo a que se justifique o seu despedimento.

**1.14.** A trabalhadora não requereu quaisquer diligências de prova.

**1.15.** Do processo disciplinar consta um certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença da trabalhadora cobrindo o período entre 6 de Junho e 15 de Junho de 2008, um certificado cobrindo o período entre 16 de Junho e 27 de Junho de 2008, um certificado cobrindo o período entre 21 de Julho e 31 de Julho de 2008, um certificado para cobrir o período entre 18 de Novembro e 16 de Dezembro de 2008 e um certificado relativo ao período entre 17 de Dezembro de 2008 e 15 de Janeiro de 2009 (que foi entregue com a resposta à nota de culpa).

**1.16.** Do processo consta que a arguida respondeu à nota de culpa fora do prazo previsto para tal, mas que a entidade patronal entendeu relevar os factos constantes do articulado, pelo que, e com vista a um melhor esclarecimento, quer dos factos alegados na nota de culpa, quer dos factos alegados na resposta à nota de culpa, entendeu proceder à inquirição de três testemunhas.

A testemunha ..., trabalhadora da entidade patronal, referiu que a arguida faltou constantemente ao serviço sem nunca ter avisado, durante o ano de 2008, designadamente nos dias 24 de Abril, 5 a 9, 23, 26 e 30 de Maio de 2008, 2 a 6 e 30 de Junho, durante o mês de Julho, na primeira semana de Setembro, 12 a 15 e 19 de Setembro e 6 a 19 de Outubro.

Pela testemunha foi ainda referido que a arguida, no dia 19 de Junho de 2008, entregou dois documentos ao Sr. ... relativos a baixa médica, que respeitavam a dias de Junho, e este lhe perguntou por que razão não tinha informado que se encontrava doente, tendo a trabalhadora comunicado que tinha estado hospitalizada.

A testemunha informou ainda que, no dia 25 de Setembro, efectuou serviços de limpeza na empresa ..., em conjunto com a trabalhadora e o sócio gerente, e que a arguida se recusou a atender o pedido de serviço de limpeza apresentado pela esposa de um dos proprietários, devido ao facto de tal serviço ser efectuado só à sexta-feira, o que levou a mesma a ter de efectuar o serviço com outra colega.

A referida testemunha declarou ainda que o serviço de limpeza é efectuado por três pessoas e que, se uma de uma delas faltar, os outros terão que efectuar o trabalho mais depressa, de modo a ser cumprido o serviço, embora com menos perfeição, sendo que,

nos dias em que a arguida faltou, atrasaram-se, por vezes, a efectuar o serviço de limpeza e, em outras ocasiões, não executaram o serviço, o que levou os clientes a chamarem a atenção do Sr. ... para o facto de o trabalho não se encontrar bem executado e que, caso o serviço não melhorasse, iriam procurar o serviço de outra empresa.

Pela citada testemunha foi ainda afirmado que, quando o Sr. ... tentava arranjar outra pessoa para substituir a ... nas suas ausências e informava de tal, as eventuais colaboradoras perdiam o interesse, e que a arguida gozou férias na primeira quinzena de Agosto, e entre o dia 22 de Outubro e o dia 5 de Novembro de 2008.

Pela testemunha ..., trabalhadora da entidade patronal, foi declarado que fora contratada pelo Sr. ... para substituir a arguida nas suas ausências, e que, no dia 19 de Agosto de 2008, a arguida se apresentou ao serviço e entregou um documento respeitante a uma baixa médica e informou que tinha estado doente, mas que regressaria ao serviço no dia 25 de Agosto, sem explicar o porquê de só se apresentar, naquela data.

A testemunha afirmou ainda que a arguida não se apresentou ao serviço no dia 25 de Agosto, nem na primeira semana de Setembro, e só compareceu no dia 9 de Setembro, e que face às muitas ausências da arguida, o Sr. ... lhe pediu para que se mantivesse ao serviço, tendo constatado que a arguida só trabalhou nos dias 9, 10 e 11 de Setembro e regressou a 22 de Setembro.

Pela dita testemunha foi ainda salientado que, quando efectuava trabalhos juntamente com a arguida, verificava que o serviço não era bem executado por parte da mesma, e que, no dia 23 de Setembro de 2008, se dirigiu uma senhora à arguida e à declarante a perguntar se poderia contactar o responsável da empresa, visto necessitar de serviços de limpezas e a arguida, de forma arrogante, respondeu que poderia retirar o contacto telefónico que se encontrava inscrito na viatura da empresa.

Pela mencionada testemunha foi ainda referido que, no dia 25 de Setembro, se dirigiu à arguida a esposa de um dos proprietários da empresa ..., a solicitar que procedesse à limpeza dos escritórios situados no piso superior, e a arguida não atendeu o pedido e afirmou que o dia de limpeza dos gabinetes era à sexta-feira, e foi a declarante juntamente com a colaboradora ... que executou o serviço.

Pela testemunha ..., trabalhadora da empresa, foi declarado que exerce funções de contabilista e que, com o objectivo de proceder ao processamento dos salários do mês de Junho de 2008, contactou a arguida, no dia 30 de Junho, para saber se iria continuar de baixa médica e esta comunicara que não iria continuar de baixa médica.

Pela testemunha ..., sócia da empresa ... e cliente da entidade patronal ..., foi declarado que, no dia 25 de Setembro, perguntou à arguida se ia lavar os escritórios do piso superior e esta respondeu que não era dia de tal limpeza e virou as costas e permaneceu junto das casas de banho.

A referida testemunha declarou, ainda, que, em alguns dias da semana, é apenas feita limpeza das casas de banho e é recolhido o lixo e noutros é feita uma limpeza mais profunda, altura em que é feita a limpeza dos gabinetes.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Afigura-se-nos irrelevante que a trabalhadora arguida só tenha entregue certificado de incapacidade temporária para o trabalho (o qual indica tratar-se de uma gravidez de risco) no decurso do processo disciplinar, uma vez que o empregador solicitou à CITE parecer prévio quanto ao seu despedimento, reconhecendo, assim, que a trabalhadora é objecto de protecção especial.
- 2.2. Também se afigura irrelevante a alegação do empregador ao referir que a trabalhadora arguida apresentou a resposta à nota de culpa fora do prazo previsto no artigo 413.º do Código do Trabalho, visto ter decidido dar relevo ao alegado pela arguida naquele articulado, conforme resulta do documento constante do processo disciplinar, elaborado por ...
- 2.3. No que respeita ao facto de a arguida se ter recusado a atender o pedido da esposa do proprietário da empresa ..., no sentido de proceder à limpeza dos escritórios no piso superior, não se poderá considerar provado que a trabalhadora tenha desobedecido a ordens dadas pela empregador, na medida em que a testemunha ..., sócia da sociedade ... refere que *há dias em que o Sr. ... faz apenas a limpeza das casas de banho e recolhe o lixo* e noutros dias é feita uma limpeza mais profunda, quando é feita a limpeza dos gabinetes, e não consta da nota de culpa o dia da semana em que a arguida teria que efectuar tal limpeza.
- 2.4. 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 depoimento de ... e do depoimento de ..., retira-se que a arguida não comunicou atempadamente as faltas que deu, embora tivesse entregue certificados de incapacidade para o trabalho por estado de doença para algumas das faltas, em momento posterior, mas não apresentou qualquer justificação para outras faltas que deu.

Sendo a falta previsível e não tendo sido comunicada ao empregador com a antecedência devida, a falta terá que ser considerada injustificada.

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.

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

Assim:

- 2.6.** Embora a entidade patronal alegue que a trabalhadora deu 76 faltas ao serviço, dos dados do processo apenas se retira que, durante o período referido em 1.5., a trabalhadora faltou ao serviço nos **dias 24 de Abril, 05 a 09, 23, 26 e 30 de Maio de 2008, 2 a 6 e 30 de Junho, durante o mês de Julho, na primeira semana de Setembro, 12 a 15, 19 de Setembro, e 6 a 19 de Outubro de 2008**, embora algumas dessas faltas se encontrem justificadas.

Ainda que a trabalhadora tivesse comunicado atempadamente as faltas que deu, verifica-se que a arguida faltou, sem ter avisado ou apresentado qualquer justificação, pelo menos, nos dias 24/04, 05/05 a 09/05, 23/05, 26/05 e 30/05, 02/06, 03/06 e 30/06, 01/09 a 05/09, 12/09 e 15/09, o que perfaz um total de 19 faltas.

Assim sendo, o comportamento da trabalhadora arguida enquadra-se na segunda parte da alínea g) do n.º 3 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 levou outros/as trabalhadores/as a terem que executar o seu trabalho e 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 e proporcionou mau estar entre clientes e o empregador, pelo que o seu comportamento culposo, 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 o empresário ... logrou ilidir a presunção constante do n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, sendo a CITE favorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., por não se afigurar existir discriminação em função do estado da trabalhadora.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES**