

## PARECER N.º 11/CITE/2009

**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 64 – DG/2009

### I – OBJECTO

- 1.1.** Em 27.01.2009, a CITE recebeu do ... pedido de parecer prévio ao despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, com a categoria profissional de Operadora de Lavandaria a exercer funções na ... (...), pertencente à área de gestão e tratamento de roupa do ..., ...
- 1.2.** Da nota de culpa, a folhas 7 do processo, comunicada à trabalhadora em 15.12.2008, constam, sucintamente, as seguintes alegações:
- A trabalhadora exerce funções na ... (...), na área de gestão e tratamento de roupa, ao abrigo de um contrato de trabalho a termo certo, desde 25.09.2006, e tem a categoria profissional de operadora de lavandaria;
  - A trabalhadora faltou ao trabalho nos dias:
    - 26 de Janeiro de 2008;
    - 16 de Fevereiro de 2008;
    - 19 de Junho de 2008;
    - 26 de Julho de 2008;
    - 28 de Julho de 2008;
    - 30 de Julho de 2008;
    - 12 de Agosto de 2008;
    - 16 de Agosto de 2008;
    - 18 de Agosto de 2008;
    - 3 de Setembro de 2008;
    - 23 de Setembro de 2008.
  - No dia 18 de Junho de 2008, a trabalhadora trabalhou menos 4.95 horas, sem justificar;
  - Até ao dia 13 de Outubro de 2008, a trabalhadora faltou onze dias ao trabalho;

- A trabalhadora não comunicou previamente à entidade empregadora que ia faltar em qualquer das datas indicadas e não apresentou justificação para essas faltas, pelo que as mesmas se consideram injustificadas;
- O período de ausência ao trabalho de 4.95 horas, do dia 18 de Junho de 2008, também não foi justificado;
- A trabalhadora, nos dias 26 de Janeiro, 16 de Fevereiro, 19 de Junho e 26 de Julho, do ano de 2008, praticou um horário de 6.00 horas e não de 8.00 horas, por se encontrar a amamentar;
- A empresa assumiu obrigações contratuais com instituições de saúde, na área da gestão e tratamento de roupa hospitalar;
- Estas obrigações não se compadecem de atrasos ou falhas, sob pena das mais graves consequências para o regular funcionamento dos hospitais e outras instituições na área da saúde e conseqüentemente para o bem-estar dos seus doentes e/ou utentes;
- As faltas, sem aviso prévio, originam carências inesperadas de mão-de-obra e põem em risco o pontual cumprimento, por parte da empresa, dos contratos celebrados com os clientes desta área;
- Os factos imputados à arguida, mais de dez faltas injustificadas e interpoladas até ao dia 13 de Outubro de 2008, constituem uma violação do dever de comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade [alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho] e constituem justa causa de despedimento, nos termos da alínea *g*) do n.º 3 do artigo 396.º do mesmo código;
- O comportamento da trabalhadora é grave e torna impossível a subsistência da relação de trabalho;
- É intenção da empresa proceder ao despedimento com justa causa.

**1.3.** Em resposta à nota de culpa, a folhas 15 do processo, datada de 24.12.2008, a trabalhadora alega, sucintamente, que:

- Trabalha para a ..., desde 25.09.2006;
- É mãe solteira e vive sozinha com a filha de dezassete meses;
- Sofre de problemas de saúde;
- Por motivo da sua debilidade física e da sua filha faltou ao trabalho, sem apresentar justificação para as faltas por não haver, nessas alturas, médico de família, ou por necessidade de ficar com a sua filha por não ter ninguém que o fizesse;
- Por várias vezes esteve de baixa médica e de assistência à família situação que a empresa autorizou a converter em dias de férias;
- Actualmente, encontra-se com baixa clínica por motivo de gravidez de risco;

- Este trabalho é o único rendimento que tem para o seu sustento e da sua filha.

**1.3.1.** A trabalhadora não requer diligências probatórias.

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

- Termo de abertura, de 21.11.2008, a folhas 1 do processo;
- *E-mail*, de 13.10.2008, e respectivos despachos, a folhas 2 do processo;
- Mapa de faltas, de 13.10.2008, a folhas 3 e 4 do processo;
- Notificação pessoal da nota de culpa, a folhas 5 e 11 do processo;
- Comprobativos de envio e recepção de documentos, a folhas 13 e 14 do processo;
- Termo de juntada, de 6.01.2009, a folhas 16 do processo;
- Cadastro da trabalhadora, a folhas 17 do processo;
- Relatório preliminar, de 20.01.2009, a folhas 18 do processo.

## **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 e, em regra, reveste-se de natureza imperativa, salvo nos casos expressamente

---

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

previstos<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 11 dias completos de trabalho e 4.95 horas, de forma interpolada, no mesmo ano civil, até 13 de Outubro de 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 STJ, de 15-02-2006 (Proc. 05S2844).

**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.

*Numa primeira leitura dessa norma é-se tentado a admitir que, ante a literalidade da dita, o legislador se ficou pela exigência da simples materialidade do comportamento do trabalhador para integrar a noção de justa causa de despedimento, nos casos de as faltas injustificadas atingirem, em cada ano civil, as 5 seguidas ou as 10 interpoladas (prescindindo da existência/demonstração de qualquer prejuízo ou risco para a*

---

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

empresa). *Quer a doutrina quer a jurisprudência vêm entendendo que assim não é, tornando-se também necessário demonstrar que o comportamento do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.*

*Assim, no caso específico da alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º, haverá mera desvalorização do elemento prejuízo (real ou potencial) na apreciação da gravidade dos factos, mas não se exclui a relevância do grau de culpa nem o alcance de outros factores de gravidade, como os respeitantes à prevenção especial e geral. Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 15.05.2008, Processo n.º 1007/06.OTTCBR.C1, em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).*

- 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), juntou ao processo um documento intitulado *Mapa de Faltas* referente à trabalhadora, do qual, apenas constam registos de 80 horas de faltas injustificadas desde 26.01.2008 até ao dia 23.09.2008, a que correspondem, num horário diário de 8 horas, dez dias completos de trabalho.
- Não obstante, a trabalhadora, em resposta à nota de culpa, admitiu genericamente que faltou por motivos de saúde, sua e da sua filha, de dezassete meses de idade, não tendo justificado as faltas, encontrando-se, actualmente, com uma gravidez de risco.
- 2.9.** Nestes termos, muito embora seja alegada a ocorrência de mais de dez faltas injustificadas e interpoladas no mesmo ano civil, é necessário, como atrás se referiu, analisar se a entidade empregadora prova o preenchimento dos requisitos de justa causa constantes do n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Para a verificação destes pressupostos é necessário avaliar o comportamento culposo<sup>3</sup>, a

---

<sup>3</sup> A culpa é apreciada, na falta de outro critério legal, pela diligência de um bom pai de família, em face das circunstâncias de cada caso (n.º 2 do artigo 487.º do Código Civil).

sua gravidade e consequências e o nexo de causalidades entre essa valoração e a impossibilidade da manutenção do vínculo laboral.

Muito embora, sem concretizar a que faltas se reporta, a trabalhadora admitiu que não apresentou *justificações de falta*.

Os trabalhadores estão legalmente obrigados ao dever de assiduidade e pontualidade [alínea *b*) do n.º 1 do artigo 121.º do Código do Trabalho] e ao dever de comunicação de faltas, nos termos do artigo 228.º do Código do Trabalho.

No entanto, não resulta prova, no âmbito do presente processo, em como a trabalhadora não tenha, de facto, comunicado ao empregador as ausências (por motivo de saúde sua, ou de assistência a filha menor), nem que a empresa lhe tenha exigido prova dos factos, eventualmente, invocados para justificação, nomeadamente por escrito, como decorre do n.º 1 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

**2.11.** Tal como ficou suficientemente demonstrado, ao longo do presente parecer, a objectividade implícita na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 396.º do Código do Trabalho, apenas isenta a entidade empregadora de provar qualquer prejuízo ou risco.

Assim, ainda que se admita que o comportamento da trabalhadora possa, eventualmente, ser passível de censura por parte da entidade empregadora, não resulta comprovado o grau de culpa que implique a impossibilidade de manutenção do vínculo laboral por perda irremediável da necessária confiança por que se devem pautar as relações laborais.

**2.12.** Neste sentido, no caso em apreço, não é suficiente a mera comprovação de 10 ou mais faltas interpoladas e injustificadas, ao longo do ano civil.

Deveriam, igualmente, ter sido provados os restantes requisitos para existência de justa causa, que justificassem a aplicação da sanção mais gravosa prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Encontrando-se a trabalhadora grávida, não é possível, neste caso, considerar tal facto como não discriminatório por motivo de maternidade.

---

*Com a expressão “bom pai de família” quer-se visar o homem de diligência normal, encarado não apenas no âmbito das relações familiares, mas nos vários campos de actuação. A referencia a “circunstâncias de cada caso” significa que o próprio padrão a ter em conta varia em função do condicionalismo da hipótese e designadamente do tipo de actividade em causa. Para concluir se houve ou não culpa, se deve conjecturar como o homem padrão teria agido dentro do condicionalismo concreto da hipótese (Galvão Telles, Obrigações, 3ª ed. 302).*

*I- A imputação de um juízo de censura a determinado comportamento é baseada num critério abstracto: o grau de exigibilidade de padrões de conduta colocados a um cidadão medianamente diligente, dentro dos condicionalismos da situação em apreço (RC, 15-7-2001: CJ/STJ, 2001, 2.º - 166).*

*In Código Civil Anotado, 16.ª Edição, Janeiro 2009, Abílio Neto.*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., uma vez 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, por insuficiência de demonstração do preenchimento dos requisitos de verificação de justa causa, definidos no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2009, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA**