

PARECER N.º 27/CITE/2001

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio - Caducidade do contrato de trabalho a termo certo
Processo n.º 68/2001

I - OBJECTO

- 1 A empresa ... enviou à CITE, através da instrutora de um processo disciplinar, uma carta, elaborada em 22.10.2001, onde é solicitado o pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., contratada a termo, desempenhando as funções de carteira, que deu entrada nestes Serviços em 23 de Outubro p.p.
 - 1.1-Nesta carta, a entidade patronal remete cópia do processo disciplinar, por faltas injustificadas, instaurado à trabalhadora e informa que esta *"não apresentou qualquer defesa à nota de culpa (...) e que é intenção da Empresa aplicar à trabalhadora a pena de despedimento. (...)"*.
 - 1.2-Do processado, constam fotocópias do expediente relativo a despachos da ..., informações do serviço onde a trabalhadora exercia funções, ..., e da instrutora do processo disciplinar. De toda a documentação, destaca-se o seguinte:
 - 1.2.1-contrato de trabalho a termo certo, celebrado em 2.11.2000, ao abrigo da alínea h) do artigo 41.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, nos termos da qual se verifica:
 - contratação de jovem à procura do primeiro emprego;
 - prazo de 12 meses com início em 6.11.2000;
 - caducidade, nos termos do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, (se a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, até oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar);
 - 1.2.2- registo disciplinar da trabalhadora, sem quaisquer anotações;
 - 1.2.3- comunicação, de 03.08.2001, do responsável do ..., sobre as faltas injustificadas;
 - 1.2.4- despacho da ..., de 08.08.2001, determinando a inquirição e instrução do processo disciplinar;
 - 1.2.5- informação-proposta, de 04.09.2001, da instrutora, de suspensão preventiva da trabalhadora até à data da decisão do presente processo, por *"grave violação dos seus deveres profissionais, quebra da relação de confiança e porque a presença da trabalhadora ao serviço se mostra inconveniente por haver receio de comportamentos idênticos, os quais são prejudiciais aos interesses da Empresa (...)"*, despacho de suspensão preventiva de funções, de 4.09.2001, e comunicação, de 4.09.2001, para a trabalhadora assinar quando se apresentar ao serviço, não assinada por esta não ter retomado as funções;
 - 1.2.6- certificado, de 5.09.2001, de incapacidade temporária da trabalhadora para o trabalho por 30 dias de doença;
 - 1.2.7- deliberação do conselho de administração, em 27.09.2001, sobre a intenção de proceder ao despedimento;
 - 1.2.8- nota de culpa elaborada em 3.10.2001 com menção da existência de 18 faltas injustificadas (desde Fevereiro a Julho);
 - 1.2.9- carta de 03.10.2001, dirigida à trabalhadora, com a nota de culpa comunicando a intenção de despedimento e da consulta do processo disciplinar, recebida por aquela em 04.10.2001;
 - 1.2.10- carta registada com aviso de recepção, recebida pela trabalhadora em 04.10.2001, comunicando-lhe que o contrato de trabalho não será renovado e termina em 5.11.2001;
 - 1.2.11- informação do responsável do serviço da trabalhadora, dirigida à inspectora, em 3.10.2001, de que a trabalhadora se encontra grávida.
 - 1.3-Da análise do processo não resulta claro se a trabalhadora se encontra grávida ou é lactante, ou, eventualmente, ambas as situações, e, no caso de se encontrar grávida, de quantos meses.

Também não há a certeza se ela respondeu à nota de culpa, dado tratar-se de uma empresa

de grande dimensão, pelo que se efectuaram várias diligências no sentido de contactar a trabalhadora, a instrutora do processo disciplinar e o superior hierárquico daquela.

- 1.3.1- Das diligências efectuadas, apurámos que a trabalhadora terá informado verbalmente a empresa, no início do mês de Junho de 2001, de que se encontrava grávida de quatro meses (fax de 9.11.2001, enviado à CITE), pelo que as faltas foram dadas durante a gravidez.
- 1.3.2- A trabalhadora tem o cadastro profissional limpo.
- 1.3.3- Segundo informação, via telefone, de uma colega, a criança terá nascido no dia 18 de Outubro.
- 1.3.4- Segundo informação junto da inspectora, a trabalhadora não seria lactante mas estaria grávida, qualificação que foi dada, por lapso, pelo que aguardámos o envio desta correcção, conforme ficou combinado.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2 O artigo 24.º, sob a epígrafe Protecção no despedimento, da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, dispõe nos n.ºs 1, 2 e 3:

“1- A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos trinta dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente. (...)”.

- 2.1-O artigo 10.º “Protecção no despedimento” do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Dezembro, que regulamenta a lei da protecção da maternidade e da paternidade dispõe :

“1- Para efeito da protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nos termos do artigo 24.º da lei da protecção da maternidade e da paternidade, a entidade patronal deve remeter cópia do processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, consoante a modalidade de despedimento:

(...) c) (...) d) (...)”

2- A exigência do n.º 1 do artigo 24 da lei da protecção da maternidade e da paternidade considera-se satisfeita se a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não se pronunciar dentro do prazo de 30 dias a contar da recepção do processo (...)”.

- 2.2-Nos termos da legislação supra referida, poder-se-á concluir que, uma vez que o pedido da emissão do parecer prévio elaborado pelos ... deu entrada na CITE no dia 23 de Outubro, tem que ser emitido e comunicado às partes até ao dia 23 de Novembro.

- 2.3-Por outro lado, o n.º 1 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, dispõe:

“O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar (...)”.

- 2.3.1-Nestas circunstâncias, tendo em conta que a empresa comunicou, por carta de 2.10.2001, à trabalhadora, que o prazo do contrato de trabalho a termo certo terminaria em 05.11.2001 e que o mesmo não seria renovado, deverá concluir-se que, nos termos da lei, relevará, para todos os efeitos, a caducidade do contrato celebrado entre ... e a trabalhadora. Nestes termos, o contrato caducou antes de terminar o prazo para a elaboração do parecer da CITE e da eventual aplicação ou não de sanção disciplinar.

III - CONCLUSÃO

3 Da análise do pedido e na sequência do exposto, tendo em conta a legislação aplicável, nomeadamente o disposto no n.º 3 do artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, em conjugação com o n.º 1 do artigo 46.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, os membros da CITE deliberam que o presente caso configura uma situação de caducidade do contrato de trabalho a termo certo celebrado entre ... e a trabalhadora, contrato este que caducou em 5.11.2001, pelo que não há lugar à emissão do parecer prévio da CITE.

3.1-Dado tratar-se de uma jovem à procura do primeiro emprego, a CITE delibera ainda sugerir à entidade empregadora que se abstenha de inscrever no registo biográfico daquela qualquer referência ao processo disciplinar.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE NOVEMBRO DE 2001