

PARECER N.º 38/CITE/2002

ASSUNTO: Parecer prévio, nos termos do artigo 10.º n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 43/2002

I - OBJECTO

- 1.1. Em 20.09.2002, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., instrutor nomeado pela gerência da sociedade "..., Lda." um ofício juntamente com a cópia do processo disciplinar instaurado à sua trabalhadora lactante ..., com vista ao seu despedimento com justa causa, para efeitos da emissão de parecer prévio, "nos termos conjugados do artigo 10.º do Decreto Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade".
- 1.2. No citado ofício o Senhor Instrutor põe em causa a situação de lactante da trabalhadora arguida.
- 1.3. Na Nota de Culpa, a empresa refere que "a trabalhadora arguida exerce as funções de caixeira".
 - 1.3.1. Pelo facto de ter adquirido, recentemente, a empresa, a actual entidade empregadora entendeu efectuar obras no estabelecimento onde trabalha a arguida".
 - 1.3.2. Acrescenta a empresa que "durante o período em que decorrem essas obras, não pode haver comércio no estabelecimento e é necessário catalogar, limpar e inventariar todos os produtos ali existentes", actividade que a trabalhadora/arguida se recusou a fazer, mesmo verificando que outras colegas de trabalho se prontificaram a executá-las".
 - 1.3.3. "A trabalhadora arguida recusou efectuar essas tarefas, ordens que lhe foram dadas directamente pela entidade patronal".
 - 1.3.4. Refere ainda a empresa, que a arguida faltou, injustificadamente, nos dias 27 e 28 de Junho de 2002 e no dia 1 de Julho de 2002, respectivamente, 5ª, 6ª e 2ª feiras, tendo faltado ao trabalho cinco dias seguidos.
 - 1.3.5. "Com o seu comportamento, a arguida causou graves prejuízos à empresa porque com a sua recusa e posteriores faltas injustificadas ao trabalho atrasaram-se a realização dos trabalhos,

não tendo sido efectuadas no devido tempo, facto que prejudicará irremediavelmente a reabertura atempada do estabelecimento”.

1.3.6. “Os factos descritos nos art.^{os} 2.º a 29.º da presente nota de culpa são suficientemente graves e culposos no plano disciplinar, pelo que tornam imediata e praticamente impossível a manutenção do contrato de trabalho vigente entre a arguida e a entidade empregadora, pelo que com INVOCAÇÃO DE JUSTA CAUSA, é intenção da sociedade promover o seu despedimento”.

1.4. Na resposta à Nota de Culpa, a trabalhadora nega as acusações que lhe são imputadas pela entidade patronal.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Relativamente à situação de lactante da trabalhadora arguida, refere o artigo 2.º alínea c) da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, 4 de Maio, que é “trabalhadora lactante” toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico”.

2.1.1. Nos termos da regulamentação da mencionada Lei, o artigo 8.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, estipula que “para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora deve comunicar à entidade patronal, com a antecedência de 10 dias relativamente ao seu início, que amamenta o filho e apresentar atestado médico que o confirme”.

2.1.2. Refere o Senhor Instrutor, no ofício que dirige à Senhora Presidente da CITE, que “a trabalhadora apenas entregou à entidade patronal, com a data de 05/04/2002, um atestado médico comprovativo do seu estado de lactante”, certamente, no sentido de lhe ser concedido o direito à dispensa diária de dois períodos distintos de uma hora cada um, para amamentar o seu filho.

2.1.3. Parece que, nessa ocasião, a empresa deveria ter exigido à trabalhadora, o cumprimento do formalismo legal, não podendo esta Comissão certificar se uma trabalhadora é ou não lactante, quando decorre desta especial situação da trabalhadora, o fundamento que leva a empresa a solicitar à CITE a emissão de parecer prévio ao seu despedimento, conforme se preceitua no artigo 24.º n.º 1 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, 4 de Maio.

2.2. No que respeita, à questão substancial, a entidade patronal não faz prova dos factos que imputa à trabalhadora, pois nem a prova documental, nem a prova testemunhal, que se refere à audição da outra trabalhadora que não a arguida no presente processo disciplinar, confirmam esses

factos.

2.2.1. Relativamente às alegadas faltas injustificadas da trabalhadora arguida, è de salientar que os efeitos previstos no artigo 27.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, dizem respeito apenas à correspondente perda de retribuição e respectivo desconto na antiguidade do trabalhador e não a consequências disciplinares, em que apenas releva o número de faltas injustificadas efectivamente dadas, conforme se prevê no artigo 9.º n.º 2, alínea g) do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

2.3. Assim sendo, a entidade patronal, conforme lhe competia, não ilidiu a presunção prevista no artigo 24.º n.º 2 da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, 4 de Maio, pelo que o despedimento da trabalhadora arguida seria feito sem justa causa.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE OUTUBRO DE 2002