

PARECER N.º 31/CITE/2003

Assunto: Parecer prévio nos termos do artigo 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro
Processo n.º 34/2003

I - OBJECTO

1 A CITE recebeu, em 23 de Maio de 2003, da sociedade comercial por quotas ..., L.da e por intermédio do instrutor do processo, Senhor Dr. ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante naquela empresa, a desempenhar funções de recepcionista, Senhora D. ..., tendo sido remetido para o efeito, cópia do respectivo processo disciplinar, donde constam os seguinte documentos:

1.1.1. Nota de culpa, datada de 23 de Abril de 2003, cujo conteúdo é em síntese o seguinte:

“
4º
A arguida foi admitida em 31/05/2000 para exercer as funções de recepcionista, nomeadamente recebendo e direccionando as chamadas telefónicas provindas de potenciais clientes para os respectivos vendedores o mesmo no que concerne a clientes que se apresentassem nos escritórios.

5º
Chamadas feitas através de telefones móveis que lhe foram confiados pela empresa com os números 968 121 716 e 963 460 988.

6º
E tinha também como função dar apoio de retaguarda (Back Office) aos vendedores nas suas acções de promoção pessoal e promoção de imóveis.

7º
A arguida teria de encaminhar as referidas chamadas consoante três critérios, ou seja, (nome do vendedor, localização do prédio, e escala previamente definida), se o cliente mencionasse o nome do vendedor encaminhava para este, se mencionasse o imóvel em concreto encaminhava para o gestor do produto desse imóvel, se não fosse mencionado

nenhum destes critérios teria de encaminhar para o vendedor que tivesse sido escalado para esse dia.

8º

Acontece que, chegou ao conhecimento da gerência que nada disto estava a acontecer.

9º

A arguida direccionava directamente mais de 80% das chamadas telefónicas e não só, para um dos vendedores, de nome ...

10º

Este vendedor estava no privilegiado sistema 80, ou seja, os negócios gerados por ele eram repartidos 80% para ele e 20% para a empresa.

11º

Os vendedores que não estavam neste sistema a sua repartição era somente de 48% para o vendedor e 52% para a empresa.

12º

Ora, o encaminhamento das ditas chamadas implicava e originava claramente que aquele vendedor “...” tivesse mais probabilidades de vendas e conseqüentemente fosse mais remunerado do que os outros.

13º

Tal comportamento prejudicava os outros colegas e a empresa e o mesmo foi causa directa do afastamento de outros vendedores com reais potencialidades de venda, só que, com este sistema engendrado nenhuma venda lhes cabia.

(...)

15º

As chamadas a serem constantemente dirigidas para aquele vendedor pela arguida, prejudicou e de que maneira a empresa criando prejuízos incalculáveis, levando mesmo a gerência a cogitar se devia encerrar o estabelecimento em Vila Nova de Famalicão.

16º

No dia 28/02/2003 a arguida fez perante a gerência, muita força para vir trabalhar, querendo antecipar a licença de parto em que se encontrava, e o vendedor ... perante tal possibilidade regozijou-se e até aconselhara tal antecipado retorno.

17º

Foi aí que a gerência desconfiou e analisou todas as chamadas telefónicas feitas dos números adstritos à arguida.

18º

Assim, entre os meses de Junho de 2002 e Março de 2003 a arguida fez as seguintes ligações do número... (Telemóvel que levou para a licença de parto) para o telefone móvel do dito ... com o n.º ..., a saber:

Do telefone n.º ...

- JUNHO 2002 num total 17 chamadas 10 foram para o referido ...*
- JULHO 2002 num total 112 chamadas 49 foram para o referido ...*
- AGOSTO 2002 num total 120 chamadas 56 foram para o referido ...*
- SETEMBRO 2002 num total 100 chamadas 55 foram para o referido ...*
- OUTUBRO 2002 num total 138 chamadas 106 foram para o referido ...*
- NOVEMBRO 2002 num total 87 chamadas 45 foram para o referido ...*
- DEZEMBRO 2002 num total 176 chamadas 132 foram para o referido ...*
- JANEIRO 2003 num total 281 chamadas 223 foram para o referido ...*
- FEVEREIRO 2003 num total 211 chamadas 181 foram para o referido ...*
- MARÇO 2003 num total 11 chamadas 8 foram para o referido ...*

entre os meses de Maio de 2002 e Novembro de 2002 a arguida fez as seguintes ligações do número ... para o telefone móvel do dito ... n.º ..., a saber:

Do telefone ...

- MAIO 2002 num total 212 chamadas 52 foram para o referido ...*
- JUNHO 2002 num total 257 chamadas 43 foram para o referido ...*
- JULHO 2002 num total 217 chamadas 32 foram para o referido ...*
- AGOSTO 2002 num total 122 chamadas 16 foram para o referido ...*
- SETEMBRO 2002 num total 125 chamadas 21 foram para o referido ...*
- OUTUBRO 2002 num total 184 chamadas 31 foram para o referido ...*
- NOVEMBRO 2002 num total 174 chamadas 40 foram para o referido ...*

(...)

19º

Tendo em conta que a arguida entrou em licença de parto em 27 de Novembro de 2002 a pessoa que a substituiu, como se poderá comprovar pelos documentos juntos, encaminhou com base nos atrás referidos critérios as chamadas telefónicas provindas dos clientes.

(...)

21º

Perante estes factos, no dia 03/03/2003 a entidade patronal deu a conhecer ao referido

vendedor ... que sabia já da tramóia engendrada, este confessou-a e sem pestanejar rescindiu imediatamente o vínculo contratual.

22º

Seguidamente e perante estes irrefutáveis factos a entidade patronal deu-os, também a conhecer à arguida, esta, perante tal realidade confessou e rescindiu também nesse dia por escrito, o seu contrato de trabalho, mesmo estando em licença de parto.

(...)

24º

No entanto, a arguida em 05/03/2003 de má-fé, resolveu retractar-se com o único propósito de achincalhar e prejudicar ainda mais a empresa e sem que para isso tivesse fundamentação legal, pretendendo um acordo para obter o subsídio de desemprego.

25º

(...) esta sua insistência em continuar ao serviço da empresa, causou (...) em virtude de actuais vendedores terem receio que a arguida passasse informação confidencial para o referido ..., uma vez que este, passou a trabalhar (não se sabendo em que condições contratuais) numa empresa de mediação imobiliária concorrente da entidade patronal (...).

(...)

27º

Nesta conformidade a partir dessa data resolveu embirrar com a sócia ..., por sinal irmã do referido vendedor ... (...).

(...)

29º

Esse comportamento acintoso e consecutivo, levou a sócia ... a entrar numa grande depressão nervosa obrigando esta a aconselhamento psiquiátrico no médico psiquiátrico, chamado Dr. ...

30º

No dia 08/04/2003, da parte da manhã a arguida achincalhou mais uma vez a referida sócia em voz de gozo, do género: “ O seu irmão foi-se embora mas a mim vai-me aturar “sei que não gosta da minha cara mas vai levar com ela muito mais tempo”, “senão despeça-me”.

31º

Esta agressiva atitude verbal (...) levou a um estado de saúde tal que obrigou a sócia a ser transportada à urgência do Hospital de ...

32º

Por último, no dia 10 de Abril de 2003 a arguida foi apanhada a trabalhar no computador (portátil) de sua propriedade a fazer trabalhos que não da empresa (...).

33º

Confrontada com tal, referiu ao gerente Dr. ..., “se quiser mande-me embora” “eu faço o que quero”, “pergunte à sua esposa”.

34º

Por último, a arguida, no dia 27/03/2003, após ter findado a referida licença, retomou ao trabalho, referindo que não prescindia do tempo diário e legal para amamentar a sua filha.

35º

De imediato foi-lhe referido que a entidade patronal não se opunha a tal pretensão legal, desde que, apresentasse conforme prescreve a lei, ou seja, por escrito acompanhado do competente atestado médico.

36º

Certo é que, até hoje apesar de faltar com esse fundamento 2 horas por dia à semana e 1 hora ao Sábado, não apresentou declaração escrita e muito menos o atestado médico competente.

37º

Faltou portanto injustificadamente duas horas (11.30 às 12.30 e das 16.30 às 17.30) nos dias 27,28 de Março, 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11 e 14 de Abril e uma hora (11.30 às 12.30) nos dias 5 e 12 de Abril, num total de 26 horas e que determinam necessariamente prejuízos e riscos graves para a empresa.

(...)

Junta: 8 documentos (2 facturas detalhadas, 3 anúncios, 2 relatórios descritivos e 1 documento (...)).”

- 1.1.2.** Resposta à nota de culpa, onde consta a menção de que foi “remetido por correio registado c/ AR em 6-05-2003” e cujo conteúdo refere em síntese que:

“ Caducidade:

1 - Os factos descritos na nota de culpa anteriores a 27-11-02 foram do conhecimento efectivo da gerência da arguente, pelo menos desde 27-11-02.

2- Assim, e embora não se conceda que os mesmos integrem qualquer ilícito disciplinar, sempre, no entendimento contrário, ocorreria caducidade do exercício disciplinar quanto aos mesmos.

Sem prescindir

por impugnação

3- A arguida não sabe nem tem de saber o alegado em 1.º e 3.º da nota de culpa, salvo quanto à actividade imobiliária, (...).

4- Os deveres assinalados no n.º 2 são os devidos para qualquer entidade patronal, que a arguida sempre aceitou e cumpriu.

5- A arguida não era a única pessoa no quadro funcional da arguente que recebia e direccionava as chamadas telefónicas, até porque o seu período de trabalho era inferior ao período de abertura ao público.

6- O n.º ... era um telefone pessoal da arguida, cujos custos eram por si suportados pagando-os à arguente no final de cada mês, sendo certo que esta debitava tais custos na sua contabilidade, desconhecendo como contabilizava o valor que recebia da arguida.

7- O número ... era um telefone da arguente, utilizado quer pela arguida quer por outras pessoas, nomeadamente pelo gerente da arguente.

8- Os critérios referidos no artigo 7.º da nota de culpa nunca foram comunicados à arguida por escrito.

9- Da experiência tida, resultava, não obstante, que normalmente se adoptasse tais critérios.

10- Todavia, essa mesma experiência revelou que nem todas as pessoas ligadas às vendas da arguente tinham o mesmo empenho e revelavam a mesma disponibilidade.

11- Com efeito, a arguente não tinha ao seu serviço qualquer vendedor contratado como trabalhador por conta de outrem.

12- Todos trabalhavam de forma independente, por conta própria, auferindo comissões, que variavam com o volume das vendas, assumindo o Sr. ..., na prática, a função de vendedor “senior”, acompanhando e apoiando todos os problemas que surgissem.

13- Por outro lado sucedia que nem todos os vendedores se dedicavam a tempo inteiro à actividade promocional que a arguente levava a cabo.

14- Daí que, naturalmente, a arguida deparasse com dificuldades em contactá-los.

15- Na falta destes surgia o Sr. ... com uma actuação subsidiária por dever de função.

16- Aliás, era o gerente da arguente que constantemente lembrava essa necessidade à arguida.

17- Este comportamento, que, a seu ver, e como era sua intenção, visava beneficiar a arguente, foi por esta transmutado em seu prejuízo por razões alheias à arguida, já que resultaram de um desentendimento entre eles, o Senhor ..., a irmã deste e o gerente da

arguente.

(...)

19- Na verdade, e segundo o sistema 80, o vendedor respectivo tomava o encargo de suportar todas as despesas de uma loja ou posto de vendas da arguente, pagando a esta, além do mais, uma quantia mensal de cerca de mil euros, quer vendesse quer não.

20- Aqui residiria, na óptica da arguida, uma razão acrescida para o maior empenho e disponibilidade do Sr.

21- Ou seja, receberia mais telefonemas da arguente e, portanto, da arguida, porque estava e tinha que estar mais presente, atendendo por sistema os telefonemas que lhe eram dirigidos, o que não acontecia com os outros vendedores.

22- É falso, porém, que a arguida, direccionasse mais de 80% das chamadas para o Sr. ..., como uma análise das contas correntes juntas pode demonstrar, mesmo que fosse só ela a utilizar o referido telemóvel, o que não era o caso.

23- A arguida não sabe se ao maior número de chamadas para o Sr. ... correspondeu ou não a maior remuneração por parte deste.

(...)

28- A arguida não forçou o seu regresso ao trabalho, desconhecendo-se se o Sr. ... se regozijou ou não, seja em que circunstâncias fosse.

(...)

32- De qualquer modo, e do telefone da empresa, constata-se que os telefonemas para o Sr. ... não excederam em média 20% por mês, sabendo-se que, parte deles, não eram feitos pela arguida.

(...)

34- A arguida não rescindiu no dia 03-03-03 o seu contrato de trabalho.

35- (...) a arguente através do seu gerente, acusou-a de factos gravíssimos, susceptíveis de integrar a prática de ilícitos criminais, condicionando-a e coagindo-a a assinar um documento, com o qual não concordava nem podia concordar, (...).

36- A arguida limitou-se em 05-03-03 a exercer um direito, sem qualquer propósito de achincalhar ou prejudicar a arguente.

(...)

45- A arguida foi colocada numa mesa, sem que lhe fosse dado trabalho que a ocupasse, em média mais do que meia hora por dia.

46- Pediu-o, mas obteve uma constante recusa, tendo-lhe sido retirado o uso do computador da empresa que lhe estava destinado.

47- Daí que, e para ao menos não afectar a sua formação e a sua própria saúde mental, tenha levado um computador portátil para a empresa, suprimindo a falta do computador que lhe retiraram.

(...)

49- A arguida disse que precisava de amamentar o seu filho.

50- A arguente nada opôs, nem exigiu qualquer atestado médico.

(...)

Prova

(...)

1º - Contrato celebrado com o Sr. ..., para prova, entre outros, do alegado nos artigos 12.º e 18.º desta contestação.

2º - Contrato celebrado com todos os vendedores da arguente no ano de 2002 e 2003, para prova do alegado no artigo 13.º da contestação.

3º - Quadro de pessoal da arguente, referente ao ano de 2002 e 2003, para prova do alegado, entre outros, nos artigos 12.º, 13.º e 18.º da contestação.

4º - Duplicado das folhas de remuneração apresentadas na Segurança Social, pela arguente, nos meses de Janeiro de 2002 a Abril de 2003, para prova do alegado, entre outros, nos artigos 12.º, 13.º e 18.º da contestação.

5º - Toda a correspondência trocada entre arguente e arguida no ano de 2003, para prova entre outros do alegado no artigo 46.º da contestação.

II - Mais requer a sua notificação de tal junção e a concessão de um prazo de cinco dias úteis para sobre eles se pronunciar querendo.”

1.1.3. Com data de 20 de Maio de 2003, e sem se encontrar assinado, supõe-se que pelo instrutor do processo é redigido o relatório final, sucintamente com a seguinte fundamentação:

“(…) A identificada trabalhadora foi acusada de, em resumo, não ter executado as funções que lhe foram confiadas obedecendo aos critérios pré-estabelecidos, direccionado a maioria das chamadas para um dos vendedores em detrimento de outros, prejudicando estes e a empresa, criar mau ambiente de trabalho, desrespeitar a entidade patronal e deslealdade.

Defendeu-se a arguida pela forma constante da Resposta à Nota de Culpa, que aqui se dá por integralmente reproduzida, requerendo somente diligências probatórias completamente descabidas, despiciendas e inócuas com intenções totalmente dilatórias,

mais propriamente a junção aos autos de contratos de trabalhos, quadro de pessoal e correspondência trocada entre ambas, ou seja, uns factos públicos e outros do seu já próprio conhecimento e que se encontram na sua posse.

(...)

(...) os vendedores da empresa (...), o vínculo deles á entidade patronal é completamente igual que seja através de contrato de trabalho, vendedores comissionistas ou prestadores de serviços, o que é certo, é que a arguida era acusada de favorecer um em detrimento dos outros, prejudicando a entidade patronal.

Referiu (...) que alguns dos factos descritos na Nota de Culpa estavam caducos, não referindo a razão de ciência nem qualquer factualidade em que sustente tal arguição.

Assim, não logrou a arguida fazer prova do que foi por si alegado na Resposta à Nota de Culpa, já que os documentos juntos são inócuos e sem qualquer utilidade nos autos.

E nessa conformidade foram considerados provados os factos(....).”

- 2 Em 29 de Maio de 2003, a CITE enviou o fax n.º ..., solicitando ao instrutor do processo disciplinar o envio do Aviso de Recepção comprovativo da data da notificação da nota de culpa à trabalhadora arguida, indicando que caso não fosse recebido o referido documento emitiria parecer com base nos documentos constantes do processo disciplinar enviado para análise.

Em 29 de Maio de 2003, foi enviado à CITE cópia do Aviso de Recepção solicitado.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 1 O artigo 24.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio - Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (LPMP), prevê uma especial protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em caso de cessação do contrato de trabalho promovido pela entidade empregadora, consubstanciada na presunção legal prevista no n.º 2 desta disposição legal, que consagra que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa, e na obrigatoriedade do parecer prévio emitido pela CITE.
- 2 O n.º 1 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, consagra que “1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subseqüentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve

conhecimento da infracção.”

- 3 A alínea c) do artigo 2.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, diz que *“Para efeitos de aplicação do presente diploma, entende-se por: c) «trabalhadora lactante» toda a trabalhadora que amamenta o filho que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.”*

O n.º 2 do artigo 14.º do mesmo diploma diz que *“ 2- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.”*

O n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, estipula que *“1- Para efeitos 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.”*

- 4 O n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, refere que *“ 1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.”*

O n.º 1 do artigo 10.º do mesmo diploma legal estipula que *“ 1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.”*

- 5 O presente processo disciplinar, com especial destaque para as acusações constantes da nota de culpa, suscitam, em resumo, quatro questões que devem ser objecto de análise por parte da CITE. Por um lado, a questão apontada como sendo a que consubstancia a decisão de proceder ao despedimento da trabalhadora lactante, conforme se deduz do relatório final apresentado e que versa sobre o seguinte assunto: *“(…) A identificada trabalhadora foi acusada de, em resumo, não ter executado as funções que lhe foram confiadas obedecendo aos critérios pré-estabelecidos, direccionando a maioria das chamadas para um dos*

vendedores em detrimento de outros, prejudicando estes e a empresa, criar mau ambiente de trabalho, desrespeitar a entidade patronal e deslealdade”, por outro, mais três questões que ainda que não sendo a questão central, torna-se necessário que a CITE as analise, uma vez que são questões levantadas pelas partes e que não podem ser ignoradas, nomeadamente a caducidade do exercício disciplinar, alegada na resposta à nota de culpa, as faltas injustificadas por exercício do direito às dispensas para amamentação e o receio de fuga de informação confidencial, em virtude do Senhor ... ter passado a trabalhar numa empresa de mediação imobiliária concorrente da entidade empregadora.

- 1 Quanto à caducidade do exercício disciplinar, cabe referir que, conforme consta dos articulados 16.º e 17.º da nota de culpa a entidade empregadora refere que foi, em 28/02/2003, que desconfiou dos factos que imputa à trabalhadora, sendo contudo alegado por esta que pelo menos desde 27-11-2002, data do início do gozo da licença por maternidade, a empresa já teria conhecimento desses factos.
Com base na disposição legal mencionada no ponto 2.2. deste parecer, os sessenta dias concedidos para se exercer o procedimento disciplinar, sob pena de caducidade do mesmo, iniciam-se com o conhecimento da infracção.
Em face dos documentos existentes no presente processo, nomeadamente o comprovativo do envio da nota de culpa, em 24/4/2003, a data do carimbo dos CTT, de 28/04/2003, o facto de ser ilegível a data de recepção daquele Aviso, e sem prejuízo de outra prova vir a ser feita pela trabalhadora, não se conclui pela ocorrência de caducidade do procedimento disciplinar.

- 2 Quanto à alegada injustificação dos períodos de ausência ao trabalho, utilizados para amamentar o/a filho/a, mesmo que pudessem vir a ser considerados injustificados sempre se refere que o total de períodos em falta perfaz, conforme alegado no articulado 37.º da nota de culpa, 26 horas, pelo que não preenche a moldura legal estabelecida na alínea g) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, em cinco faltas seguidas ou dez interpoladas no mesmo ano, sendo também certo que não foi feita prova de qualquer prejuízo ou risco em virtude dos alegados períodos de ausência.

- 3 Por último, e no que respeita ao receio de fuga de informação confidencial, do processo disciplinar consta apenas uma referência em abstracto a uma possibilidade de que não se faz prova, apenas se juntando cópias de publicidade em jornais, a outra empresa do mesmo

ramo onde figura o nome de...

Contudo, só por si o receio não é fundamento suficiente, pois apesar do dever que o/a trabalhador/a tem de guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 Novembro de 1969, o n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, refere que a nota de culpa deve conter a descrição circunstanciada dos factos que são imputáveis ao/à trabalhador/a, o que não se verificou, acrescendo depois a necessidade de se fazer prova do comportamento culposo do/a trabalhador/a e o grau de gravidade e respectivas consequências desse comportamento que tornam praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, o que também não foi feito.

- 6 Esclarecidas estas três questões, far-se-á a análise da prova apresentada como justificativa da aplicação da sanção de despedimento à trabalhadora neste processo.

Assim e no que respeita às facturas detalhadas das chamadas telefónicas efectuadas nos meses de Maio de 2002 a Março de 2003 e respectivos relatórios discriminativos dos dois números de telefone adstritos à trabalhadora, conclui-se que independentemente da percentagem de telefonemas realizados para determinado número, isso não prova por si só o desrespeito por ordens superiores, o prejuízo incalculável causado à empresa, a criação de mau ambiente de trabalho, o desrespeito e deslealdade para com a entidade empregadora, e onexo de causalidade existente entre estes comportamentos e a impossibilidade de manutenção da relação laboral, conforme é exigido no n.º 1 do artigo 9.º do já referido Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Contudo e a este respeito acrescentar-se-á, meramente a título exemplificativo do grau de dúvida que suscita a apresentação deste único meio de prova, que tendo sido alegado pela trabalhadora, na resposta à nota de culpa que: “6-O n.º ... era um telefone pessoal da arguida, cujos custos eram por si suportados pagando-os à arguente no final de cada mês (...)” e confirmado pela entidade empregadora que “(...) número ... (Telemóvel que levou para a licença de parto) (...)”, seja possível entender a razão pela qual, no período de licença por maternidade, que se iniciou em 27 de Novembro de 2002, o volume de chamadas feitas para o referido número de telefone móvel do Senhor ... mantinha o mesmo índice ou eventualmente este tenha aumentado, sendo certo que existem registos de chamadas tipo SMS realizadas em 31/12/2002, às 23 horas 53 minutos e em dias feriados como o 8 de

Dezembro de 2002, ou ainda o dia de Natal, 25/12/2002, e que tendo também sido alegado pela trabalhadora que “7- O número ... era um telefone da arguente, utilizado quer pela arguida quer por outras pessoas, nomeadamente pelo gerente da arguente.” e que “5- A arguida não era a única pessoa no quadro funcional da arguente que recebia e direccionava as chamadas telefónicas, (...)”, mais uma vez, também assim se entenda a razão pelo qual o índice de chamadas feitas através deste número de telefone nos meses de Dezembro de 2002 a Março de 2003, período de licença por maternidade, apresentam valores semelhantes aos meses anteriores, respectivamente, de Maio de 2002 a Novembro de 2002.

Desta forma, não se pode concluir que a entidade empregadora tenha logrado ilidir a presunção estabelecida no n.º 2 do artigo 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade, não tendo apresentado prova bastante dos factos que imputa à trabalhadora lactante, não se encontrando provado o prejuízo, a culpabilidade da trabalhadora e o respectivonexo de causalidade que torna impossível a subsistência da relação laboral.

Em conclusão e atendendo ao exposto, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, Senhora D. ...

III - CONCLUSÕES

- 1 Para que exista justa causa de despedimento, é necessária a verificação cumulativa de um comportamento culposo do/a trabalhador/a que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 2 Existe uma obrigação de descrição circunstanciada dos factos que integram o conceito de justa causa, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.
- 3 Presume-se feito sem justa causa o despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da LPMP, e não tendo a entidade empregadora logrado ilidir esta presunção por insuficiência da prova apresentada, conforme a descrição feita nos pontos **2.5.** e **2.6.** deste parecer, a CITE é desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, Senhora D.
...

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE

17 DE JUNHO DE 2003, COM O VOTO CONTRA DA C.C.P.