

PARECER N.º 20/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 51 – DL/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 7 de Fevereiro de 2008, deu entrada na CITE um pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., apresentado pela empresa ..., nos termos referidos em epígrafe.
- 1.2. Em anexo ao pedido de parecer, a entidade empregadora remeteu a esta Comissão fotocópia do processo disciplinar instaurado à trabalhadora.
- 1.3. A entidade empregadora *dedica-se à actividade de comércio a retalho de outros produtos novos em estabelecimento autorizado (venda de ... e ... possuindo para o efeito um estabelecimento de venda ao público (...))*.
- 1.4. A arguida foi admitida ao serviço da arguente em 1 de Agosto de 1999, para exercer funções inerentes à categoria profissional de *caixeira de comércio*.
- 1.5. Os factos descritos na nota de culpa, recebida pela arguida em 15 de Janeiro p.p.¹, são os seguintes:
 - *Em 26/07/2007, na sequência do nascimento de um filho, V. Ex.ª deixou de comparecer ao trabalho, tendo ficado de licença de maternidade até ao dia 22/12/2007, conforme informou a empresa.*
 - *Licença de maternidade que terminou em 22/12/2007, devendo apresentar-se ao trabalho no dia imediato ou, sendo caso disso, dignar-se informar a entidade patronal de que se encontrava impedida de retomar a prestação de trabalho, juntando o respectivo suporte documental justificativo do período de ausência.*

¹ Cfr. cópia do aviso de recepção emitido pelos CTT – Correios de Portugal, S.A, anexo ao processo.

– Contudo, não se apresentou ao trabalho no dia útil imediato, nem em qualquer outro dos seguintes.

– De igual forma, não entrou em contacto com a empresa, nem justificou de qualquer forma a ausência a partir do referido dia 22 de Dezembro.

– Surpreendida com a ausência e falta de notícias da trabalhadora, ainda procurou a entidade empregadora averiguar o que se estaria a passar, por meio de diversos tentativas de contacto telefónico, as quais ficaram sem resposta.

1.6. A arguente informou a CITE que a trabalhadora não respondeu à nota de culpa, sendo, em conformidade, intenção da empresa, para efeitos de decisão final do referido processo disciplinar, proceder ao despedimento da referida trabalhadora.

1.7. Em 13 de Fevereiro p.p., os serviços desta Comissão contactaram telefonicamente a entidade empregadora no sentido de obterem comunicação sobre o eventual estado de lactância da trabalhadora, a remeter posteriormente por escrito, uma vez que tal informação não constava do processo. No âmbito do mencionado contacto, foi referido à mesma entidade que qualquer elemento adicional deveria ser remetido com brevidade, considerando o decurso do prazo de trinta dias para emissão de parecer pela CITE.

1.8. Em 20 de Fevereiro de 2007, a CITE recebeu comunicação da entidade empregadora, anexando os seguintes documentos:

1.8.1. Cópias do registo de assiduidade da trabalhadora no período de Junho de 2007 a Fevereiro de 2008 (documentos 1 a 9, juntos ao processo);

1.8.2. Cópias dos certificados de incapacidade temporária para o trabalho por doença (documentos 10 e 11, juntos ao processo);

1.8.3. Cópia da declaração de nascimento, emitida por estabelecimento hospitalar (documento 12, junto ao processo);

1.8.4. Cópia do requerimento de subsídio de maternidade (documento 13, junto ao processo);

1.8.5. Cópia do mapa de férias de 2007 (documento 14, junto ao processo);

1.8.6. Cópia de recibo de vencimento do mês de Dezembro de 2007, assinado pela trabalhadora (documento 15, junto ao processo).

- 1.9. Embora a entidade empregadora tenha solicitado o presente parecer, não foi indicado o estado da trabalhadora. Contudo, afigura-se que o pedido de parecer foi feito tendo em consideração o eventual estado de lactância da trabalhadora, porquanto o parto ocorreu no passado dia 26 de Julho de 2007 (cfr. documento 12, junto ao processo), e a licença por maternidade decorrente terminou em 20 de Dezembro de 2007 (cfr. documento 13, junto ao processo), pelo que foi indexado sob DL (despedimento de lactante).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Em conformidade com as normas comunitárias, a legislação nacional contempla uma especial protecção no despedimento quando se trate de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, designadamente, ao determinar que o despedimento daquelas trabalhadoras, por facto que lhes seja imputável, se presume feito sem justa causa. (cfr. n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho).
- 2.3. Assim sendo, compete à CITE analisar se o despedimento da trabalhadora ... se insere nos casos excepcionais não relacionados com o estado de lactante, nos quais se inclui naturalmente a prática de actos que possam constituir justa causa de despedimento, ou se, pelo contrário, a empresa arguente pratica um acto discriminatório por motivo de maternidade caso concretize a intenção de despedir a referida trabalhadora.
- 2.4. Estipula a alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho que *constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador: faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.*
- 2.5. Ora, alega a empresa que a arguida não se apresentou para trabalhar, desde o dia 22 de Dezembro de 2007, data em que deveria ter regressado do período de licença por maternidade, sem que apresentasse qualquer justificação para o facto, incorrendo, desta

forma, na prática de 17 faltas injustificadas seguidas, das quais 6 ainda no ano de 2007 e 11 já no ano de 2008.

- 2.6. Tendo a trabalhadora sido notificada da nota de culpa, em 15 de Janeiro p.p., e tendo sido recebido² na CITE o pedido parecer prévio, referido em epígrafe, 6 dias úteis após o termo do prazo para a trabalhadora responder à nota de culpa³, afigura-se que a arguida terá optado por não se pronunciar.
- 2.7. De acordo com o n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, *o despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa*. Nessa medida, cabendo o ónus da prova à entidade empregadora, cabe salientar que constam do processo elementos que comprovam que as faltas ocorreram conforme alegado na nota de culpa, pois a arguente apresentou documentos comprovativos das ausências da trabalhadora, nomeadamente, cópia do mapa de férias⁴, cópias do registo de assiduidade⁵ e cópia do recibo de vencimento correspondente ao mês de Dezembro de 2007, assinado pela trabalhadora⁶, no qual se designa o valor do desconto efectuado por motivo de faltas injustificadas.
- 2.8. Assim sendo, verifica-se que a entidade empregadora ilidiu a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, preceito nos termos do qual o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante se presume feito sem justa causa, por ter comprovado que a conduta da trabalhadora, ao ter faltado injustificadamente durante, pelo menos, 17 dias seguidos, de 22 de Dezembro de 2007 a 14 de Janeiro de 2008, integra um dos comportamentos que constituem justa causa de despedimento⁷ e preenche o requisito da justa causa de despedimento, previsto no n.º 1 do artigo 396.º do Código do Trabalho, nos termos do qual *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*.

III – CONCLUSÃO

² Recebido no dia 7 de Fevereiro de 2008.

³ A trabalhadora poderia ter respondido até ao dia 29 de Janeiro de 2008.

⁴ Cfr. documento 14, junto ao processo.

⁵ Cfr. documentos 1 a 9, juntos ao processo.

⁶ Cfr. documento 15, junto ao processo.

⁷ Cfr. alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

⁷ Cfr. alínea g) do n.º 3 do artigo 396.º do Código do Trabalho.

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer favorável ao despedimento da trabalhadora lactante ... promovido pela ..., por considerar que a entidade empregadora ilidiu, em termos suficientes, a presunção legal contida no n.º 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho e, conseqüentemente, a aplicação da sanção não se afigurar como discriminatória por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008**