

PARECER N.º 18/CITE/2008

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 48 – DL/2008

I – OBJECTO

- 1.1. Em 6 de Fevereiro de 2008, a CITE recebeu um pedido de parecer nos termos da legislação mencionada em epígrafe, formulado pela gerência do ..., L.^{da}, relativamente à trabalhadora lactante ...
- 1.2. O pedido de parecer chegou acompanhado de cópia da comunicação remetida à trabalhadora, datada de 28 de Janeiro de 2008.
- 1.3. Da comunicação escrita enviada pela empresa à CITE, consta que a trabalhadora se encontra ao serviço do ... em regime de contrato sem termo, e se encontrou em licença de maternidade até ao dia 10 de Janeiro de 2008, data na qual deveria regressar ao trabalho.
Mais consta da referida comunicação que, no início do mês de Janeiro, a trabalhadora foi contactada pelo responsável da loja, a fim de informar sobre o horário pretendido para gozo das dispensas para aleitação/amamentação e comunicou que não pretendia retomar o seu posto de trabalho, embora lhe tivesse sido solicitada informação por escrito à entidade patronal.
Sucede que, até à data em que foi solicitado o parecer da CITE, a entidade patronal não recebera qualquer comunicação da trabalhadora, pelo que considerou encontrarem-se reunidos os requisitos de despedimento por abandono do trabalho, com base no disposto no artigo 450.º do Código do Trabalho.
- 1.4. Na comunicação remetida à trabalhadora, datada de 28 de Janeiro de 2008, a gerência da empresa reitera a rescisão do contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora, por motivo de abandono do trabalho, devido a mesma não comparecer ao serviço, há mais de dez dias úteis, nem ter enviado qualquer comunicação sobre o motivo de tal ausência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho veio estabelecer que o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A entidade com as competências mencionadas é, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 2.2.** Para tal efeito, o empregador deve enviar cópia do processo, nos momentos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que, no caso de se tratar de um despedimento por facto imputável ao trabalhador, o processo deve ser enviado depois das diligências probatórias referidas no n.º 3 do artigo 414.º ou no n.º 2 do artigo 418.º do Código do Trabalho.
- 2.3.** Ora, da documentação remetida à CITE pela entidade patronal, resulta que o empregador fez accionar o processo de abandono do posto de trabalho por parte do/a trabalhador/a, o qual vale como denúncia do contrato, nos termos previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 450.º do Código do Trabalho, não instaurando um processo disciplinar, com vista ao despedimento, segundo o disposto nos artigos 396.º a 415.º e seguintes do mesmo diploma.
- 2.4.** Assim, e uma vez que, no caso em apreço, se está perante uma situação de cessação do contrato de trabalho, nomeadamente por ter ocorrido a denúncia do contrato de trabalho por parte do trabalhador, devido a este alegadamente, ter abandonado o local de trabalho e não perante um despedimento, não existe dever de a CITE emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÕES

- 3.1.** Face ao que antecede, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende não dever emitir parecer nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, devido a não se estar alegadamente, perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante, alegadamente, um processo de abandono do trabalho, o qual vale como denúncia do contrato de trabalho.

3.2. Ainda assim, sempre se deixa dito que, e no caso de se verificar que o contrato de trabalho foi efectivamente feito cessar por meio de despedimento, este deve ser considerado inválido, nos termos do n.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, por falta de parecer prévio desta Comissão, e porque eventualmente assistem outros direitos à trabalhadora.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE FEVEREIRO DE 2008, COM A DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE SE TRANSCREVE:

Face aos documentos constantes dos autos, nomeadamente de inconformidade da prova de que a comunicação do abandono do posto de trabalho foi efectivamente recepcionada pela trabalhadora (veja-se o n.º do registo da carta e a demonstração do envio do registo à trabalhadora que contém um número de registo diferente) não se nos afigura estar cabalmente demonstrado nos documentos que foram enviados à CITE que estejamos perante um processo de abandono do posto de trabalho, mas sim perante um eventual processo de despedimento encapuzado que pode ainda configurar eventualmente uma discriminação em função da situação de lactante da trabalhadora.

Neste sentido, a CGTP vota contra o presente projecto de parecer.

E

COM A DECLARAÇÃO DE VOTO CONJUNTA DAS REPRESENTANTES DA CIP – CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA E DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, QUE TAMBÉM SE TRANSCREVE:

A CIP e a CCP votam a favor do presente parecer no que respeita ao sentido do mesmo, a saber, a não emissão de parecer devido a não se estar perante um despedimento de trabalhadora grávida, mas sim perante um processo de abandono do trabalho, o qual vale como denúncia do contrato de trabalho, nos termos do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Expressam, no entanto, o seu desacordo quanto ao teor do ponto 3.2. da presente Conclusão do mesmo projecto de parecer, uma vez que cabe às instâncias judiciais julgar sobre a declaração de invalidez dos despedimentos de trabalhadoras grávidas.