

## PARECER N.º 5/CITE/98

**Assunto:** Despedimento de trabalhadora grávida "... - JARDIM INFANTIL, L.DA"  
Processo n.º 42/97

### I - OBJECTO

1 A CITE recebeu em 13/11/97 uma queixa apresentada por ... contra o "... - JARDIM INFANTIL, LDA." com sede na ..., na qual alega que trabalhou naquela empresa desde 16/12/96 até 6/11/97, data em que foi despedida. Refere ainda que se encontrava grávida de 7 meses quando o despedimento ocorreu, facto que era do conhecimento da empresa.

2 Alega a queixosa que, apesar de a entidade patronal lhe pagar contra a entrega de recibos como empresária em nome individual, o vínculo que manteve com a empresa continha todos os elementos que caracterizam as situações de trabalho subordinado pelo que considera ter existido um contrato de trabalho.

3 Conforme refere, recebia ordens em matéria de funções a desempenhar e ao modo de as desempenhar, bem como no que dizia respeito ao horário de trabalho. O salário era pago mensalmente.

4 A CITE solicitou ao IDICT o resultado da visita de inspecção da IGT - ... pedida, entretanto, pela queixosa.

1.4.1. - A queixosa prestou serviço na entidade em questão desde 16/12/96 até 6/11/97, tendo estado durante esse período colectada como empresária em nome individual por solicitação da empresa.

1.4.2. - Os factos alegados na queixa foram confirmados pela trabalhadora e pela empresa e indiciam a existência de um verdadeiro contrato de trabalho dissimulado de um contrato de prestação de serviços.

1.4.3. - Não obstante, a empresa recusou-se a regularizar a situação, continuando a sustentar que se tratou de um contrato de prestação de serviços.

1.4.4. - Deste modo, a Delegação do IDICT emitiu o modelo 346 nos termos da Lei para efeitos de subsídio de desemprego, autuou a empresa pelas irregularidades detectadas e procedeu ao apuramento e remessa das contribuições em dívida ao Centro Regional de Segurança Social.

Após ter dado conhecimento à trabalhadora destas diligências, encaminhou-a para o Tribunal do Trabalho de ... para, em acção cível, ver satisfeitos os seus direitos.

5 Na resposta ao pedido de esclarecimentos feito pela CITE à empresa, esta respondeu que se tratou "efectivamente de uma situação verbalmente acordada em que de boa fé foi arredada a constituição de uma relação laboral em que atenta a quase total ausência da gerente do Jardim Infantil e a inscrição nas Finanças de ... como trabalhadora independente da ora reclamante, se desenvolveu pacífica e publicamente entre as contraentes, cessando por razões meramente internas de gestão do seu quadro de colaboradores".

Deste modo, a empresa não acolhe a pretensão da trabalhadora segundo a qual se tratou efectivamente de um contrato de trabalho.

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1 A apreciação da presente queixa na perspectiva da eventual discriminação em função do sexo passa necessariamente pela averiguação de qual o vínculo contratual que efectivamente existiu entre as partes.

Os esclarecimentos enviados à CITE pela empresa facilitam de algum modo a conclusão a retirar quanto a este aspecto. De facto, a gerência do Jardim Infantil apenas refere que "de boa fé foi arredada a constituição de uma relação laboral", mas não expõe os factos que permitiriam concluir que se trataria de outro tipo de relação contratual.

Compreende-se, assim, que o IDICT considere que os factos alegados pela trabalhadora foram confirmados pela empresa o que permite àquela entidade concluir pela existência de um contrato de trabalho. Com efeito, a situação tal como é descrita pela trabalhadora enquadra-se na noção de contrato de trabalho consagrada no art.º 1.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/69.

2 Estando em causa uma relação laboral abrangida pelo Regime Jurídico acima referido e encontrando-se a trabalhadora grávida na data em que o contrato de trabalho cessa, deveria a empresa ter dado cumprimento ao disposto no art.º 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, aditado pela

Lei n.º 17/95, de 9 de Junho. Não o tendo feito, fica afastada a possibilidade de emissão de parecer prévio pela CITE nos termos previstos na Lei.

3 No entanto, os factos apurados remetem-nos para um enquadramento legal que em nada difere de uma relação laboral expressamente aceite por ambas as partes. Trata-se efectivamente de uma trabalhadora grávida cujo contrato de trabalho cessou por iniciativa do empregador à margem das disposições legais aplicáveis, designadamente no que se refere às disposições acima mencionadas.

4 Face à Lei o procedimento da empresa seria sempre considerado irregular relativamente a qualquer trabalhador ao seu serviço. No caso vertente, porém, deveria ter sido considerada a especial protecção que a lei confere às trabalhadoras grávidas no caso de despedimento. Conforme dispõe o n.º 2 do art.º 18.º A da Lei n.º 4/84 acima mencionada, o despedimento de trabalhadoras grávidas presume-se feito sem justa causa e carece sempre da emissão de parecer favorável da CITE nos termos do art.º 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro.

A legislação acima referida teve como objectivo adequar as leis portuguesas à Directiva 92/85/CEE de 19/10/92. O art.º 10.º daquele normativo comunitário obriga os Estados membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas sejam despedidas, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações nacionais.

Desta forma se garante a aplicação do princípio de igualdade de tratamento consignado na Directiva 76/207/CEE de 9/2/76 cujo art.º 5.º refere claramente que ele se aplica às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento.

A jurisprudência comunitária tem igualmente entendido que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de gravidez constitui discriminação directa em razão do sexo (ver, entre outros, o Acórdão do TJC no Proc.º n.º C-32/93).

5 A análise do caso vertente na perspectiva do despedimento de uma trabalhadora grávida é legitimada pela omissão do empregador quanto aos motivos que levaram à cessação do vínculo laboral. De facto, a empresa apenas refere que a relação cessou "por razões meramente internas de gestão do seu quadro de colaboradores".

Pese embora o facto de o despedimento ocorrido não ter respeitado a legislação aplicável, considerando que existia uma relação laboral, poderia não haver ofensa do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e no emprego. Porém, na ausência da indicação por parte da empresa dos motivos que fundamentaram a decisão de despedir a trabalhadora, resta apenas, objectivamente, o facto de esta se encontrar grávida.

### **III - CONCLUSÕES**

1 Os factos apurados, resultantes da análise dos elementos indicados pela trabalhadora, pelo IDICT e pelo "... - Jardim Infantil, Lda.", demonstram que aquela empresa manteve ao seu serviço desde 16/12/96 até 6/11/97 ... em condições que indiciam a existência de um contrato de trabalho.

2 A trabalhadora encontrava-se grávida à data do despedimento, o qual não foi precedido de emissão de parecer prévio da CITE nos termos legais, não tendo igualmente a empresa apresentado os motivos da cessação do vínculo laboral.

3 O estado de gravidez da trabalhadora apresenta-se, deste modo, como a causa próxima e decisiva para a cessação do contrato de trabalho.

4 O procedimento da empresa configura, assim, uma prática discriminatória com base no sexo, nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, dado que não foram invocados pela empresa para a cessação do contrato de trabalho motivos não relacionados com o estado de gravidez.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 9 DE FEVEREIRO DE 1998**