

## PARECER N.º 2/CITE/96

**Assunto:** Despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes - Parecer da CITE nos termos do art.º 18.º-A, da Lei n.º 4/84, de 5/4, na redacção dada pela Lei n.º 17/95, de 9/6, e art.º 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3/5, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23/12

### I - OBJECTO

1. A Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar solicitou o esclarecimento de algumas questões relativas à emissão do parecer da CITE nos termos da legislação acima referenciada. De facto, através da comunicação que dirigiu à Senhora Ministra para a Qualificação e o Emprego, posteriormente reenviada a esta Comissão pela Direcção-Geral das Condições de Trabalho, aquela Associação enumera os aspectos que considera necessário esclarecer, tendo em vista conhecer cabalmente o alcance das disposições legais nas quais se alicerça o referido parecer da CITE.

2. O art.º 18.º-A da Lei n.º 4/84, de 5/4, aditado pela Lei n.º 17/95, de 9/6, dispõe:

1 - A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade empregadora carece sempre, quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de parecer favorável dos serviços do Ministério do Emprego e Segurança Social com competência na área da igualdade.

2 - O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 - O parecer a que se refere o n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subseqüentes à recepção do processo de despedimento pelos serviços competentes."

O art.º 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3/5, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23/12, procedeu à regulamentação do citado art.º 18.º-A atribuindo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego a competência para a emissão do parecer e definindo, conforme as modalidades de despedimento, a fase em que a cópia do processo organizado pela empresa deve ser remetido à CITE.

3. A leitura das disposições legais acima referidas suscitou da parte da associação patronal consulente as seguintes interrogações:

- Sobre que assunto se vai debruçar a CITE?
- Sobre a conformidade com a lei dos vários momentos processuais?
- Ou sobre a própria matéria de facto?
- E quais os critérios de apreciação?

### II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A estas questões não podemos responder abstractamente, sob pena de podermos restringir demasiado o âmbito de aplicação da lei. Só casuisticamente se pode dar resposta a tais perguntas.

Mas, apesar disso, podemos afirmar que a Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego pelas competências que lhe estão cometidas terá que se pronunciar em termos de existência ou não de discriminação sempre que lhe seja presente um caso de despedimento de mulher grávida, puérpera ou lactante.

2. O 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, vincula a entidade empregadora ao parecer favorável da CITE para poder despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Só no caso de a CITE se não pronunciar no prazo de 30 dias a contar da recepção da

cópia do processo é que a entidade empregadora fica livre para efectuar ou não o despedimento pretendido, (cfr art.º 30.º do Decreto-Lei n.º 136/85, de 3 de Maio, aditado pelo Decreto-Lei n.º 332/95, de 23 de Dezembro). Muito embora, o n.º 2 do citado artigo 18.º-A estipule que o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se presume feito sem justa causa.

Ora, a CITE ao pronunciar-se sobre um qualquer processo de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes tem que analisar antes de mais a matéria de facto e depois a sua conformidade com as regras legais, uma vez que qualquer ilegalidade ou irregularidade cometida no decorrer do processo disciplinar pode ser entendida como discriminatória.

A apreciação da cada caso concreto é certamente o mais objectiva possível, dado que a CITE é composta pelas várias sensibilidades, que incluem representantes governamentais, associações patronais e sindicais que congregam todos os interesses em jogo e são essenciais para se atingir uma concertação equilibrada das várias questões a resolver.

### **III - CONCLUSÕES**

1 Não havendo indícios de qualquer discriminação em função do sexo, a CITE no âmbito das suas competências, não se opõe ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

2 A existência de ilegalidades ou irregularidades relevantes de situações de discriminação em função do sexo conduz, à formulação de um parecer desfavorável ao despedimento das trabalhadoras naquelas condições.

3 A composição tripartida da CITE, em que têm assento representantes governamentais, associações patronais e sindicais é a garantia de que serão apreciados objectivamente os processos de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE MARÇO DE 1996**