

PARECER N.º 20/CITE/2004

ASSUNTO: Despedimento de trabalhadora grávida na empresa ..., L.da
Processo n.º 18/2004

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 19 de Abril de 2004, a CITE recebeu da Delegação do Norte da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres um ofício datado de 16 de Abril de 2004, acompanhado de carta remetida pela empresa em epígrafe a solicitar pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., a que alude o n.º 1 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, e não ao abrigo do art.º 51.º do Código do Trabalho conforme refere o empregador na comunicação, uma vez que esta norma ainda não entrou em vigor de acordo com o art.º 52.º do Código do Trabalho.
- 1.2.** Na carta dirigida à CITE pela ..., enviada para a morada da Delegação do Norte da CIDM, a gerência da empresa fundamenta o despedimento da trabalhadora com base em “dificuldades económico-financeiras”, bem como no facto de ter encerrado o escritório situado em ..., o que a obrigou à extinção do posto de trabalho da trabalhadora em questão.
- 1.3.** Na mencionada carta, o empregador refere ainda ter observado o pré-aviso de 60 dias determinado por lei, e a trabalhadora ter ficado desvinculada da empresa em 01 de Março de 2004, conforme comunicação que lhe foi enviada e da qual anexa cópia.
- 1.4.** Na mencionada carta consta igualmente que a dita trabalhadora se encontra grávida, mas que a empresa não possui qualquer atestado médico que comprove tal situação, para além de se encontrar desde o dia 12 de Dezembro de 2003 incapacitada para o trabalho por estado de doença, situação essa que prevê que termine em 05/03/2004.
- 1.5.** A gerência da empresa termina solicitando informação sobre os montantes que serão devidos à título de compensação à trabalhadora, “pelo facto de se encontrar grávida, bem como proceder junto da Segurança Social, pelo facto de ser 1.º emprego”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Analisada a documentação enviada à CITE pela Delegação do Norte da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, verificou-se que a trabalhadora grávida foi admitida na empresa em 01 de Outubro de 2001 e despedida em 01 de Março de 2004. Tais factos foram ainda confirmados telefonicamente pelo empregador à CITE.
- 2.2. Ora, conforme dispõe o n.º 1 do art.º 24.º da Lei da Protecção da Maternidade e da Paternidade (Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio), a cessação do contrato de trabalho promovida pelo empregador carece sempre, quanto a trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes, de parecer prévio desta Comissão, nos termos do n.º 1 do art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro.
- 2.3. Acresce ainda que o n.º 2 do mencionado art.º 24.º refere que “o despedimento de grávidas, puérperas e lactantes presume-se feito sem justa causa”.
- 2.4. Assim, uma vez que o referido parecer prévio não foi solicitado antes de ocorrer a cessação do contrato, o despedimento é nulo nos termos do n.º 5 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, podendo a trabalhadora impugnar o despedimento e o Tribunal declarar essa nulidade.
- 2.5. Sendo o despedimento considerado inválido pelo Tribunal, a trabalhadora terá direito a ser reintegrada, se assim o pretender, ou, em alternativa ser indemnizada, nos termos do n.º 8 do citado art.º 24.º.
- 2.6. No que diz respeito à informação sobre eventuais montantes que a trabalhadora terá direito a receber da parte da entidade empregadora, trata-se de matéria da competência do Instituto de Desenvolvimento e das Condições de Trabalho (IDICT). Por outro lado, quanto à situação da empresa perante a Segurança Social por se tratar de 1.º emprego tal informação deverá ser fornecida por esta entidade.

III – CONCLUSÕES

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE delibera que:
- 3.2. O despedimento da trabalhadora grávida ... é nulo nos termos do n.º 5 do art.º 24.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 04 de Maio, dado o empregador não ter solicitado o parecer prévio a esta Comissão, de acordo com o estipulado no n.º 1.º do citado art.º 24.º, cabendo ao Tribunal declarar essa nulidade.
- 3.3. Sendo o despedimento considerado inválido pelo Tribunal, a trabalhadora terá direito a ser reintegrada se assim o pretender ou, em alternativa, ser indemnizada, nos termos do n.º 8 do mencionado art.º 24.º .

3.4. O presente parecer seja enviado à trabalhadora e ao empregador, bem como à Inspeção-Geral do Trabalho para os devidos efeitos.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2004