

PARECER N.º 77/CITE/2007

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Processo n.º 315 – DG/2007

I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Setembro de 2007, a CITE recebeu do Senhor Dr. ..., em representação da Senhora ..., com residência em Lisboa – ..., cópia de um processo disciplinar com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora grávida, ..., para efeitos de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. A trabalhadora arguida foi admitida por contrato verbal, celebrado em Setembro de 2005, para o desempenho de funções inerentes ao serviço doméstico na residência da entidade empregadora.
 - 1.2.1. No exercício dessas funções, deve realizar *designadamente as tarefas de limpeza e arrumação da casa, lavagem e tratamento de roupas, bem como todas as actividades com estas directamente relacionadas, segundo as ordens, dependência, direcção e fiscalização da sua entidade empregadora*, conforme artigo 1.º da nota de culpa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O acesso ao emprego em condições de igualdade é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e assegurado através de legislação específica. Também o direito das mulheres a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, encontra especial acolhimento no ordenamento jurídico nacional, nomeadamente no Código do Trabalho e na Lei Regulamentadora.

- 2.2. Também o princípio constitucional decorrente do artigo 53.º estipula que sempre que se mostre necessário promover um despedimento, por motivo imputável ao trabalhador decorrente de comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido em tal infração, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, nos termos do disposto no artigo 411.º do Código do Trabalho.
- 2.3. O regime regulamentador do contrato de serviço doméstico é o Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 174/92, de 31 de Outubro, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto.
- 2.4. Atento o princípio geral de Direito em como a lei geral não revoga a lei especial *excepto se for essa a intenção inequívoca do legislador, ínsito no n.º 3 do artigo 7.º do Código Civil* e não constando do diploma que regulamenta o contrato de serviço doméstico do elenco indicado no artigo 21.º da referida Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto e dada a natureza especial da relação emergente do contrato de serviço doméstico, o mesmo encontra-se em vigor.
- 2.5. Assim, o legislador teve mesmo intenção de criar este regime especial para este tipo de trabalho em virtude de o mesmo ser prestado a agregados familiares e por via disso *gerar relações profissionais com acentuado carácter pessoal que postulam um permanente clima de confiança, que exige, a par da consideração da especificidade económica daqueles, que o seu regime se continue a configurar como especial em certas matérias.*
- 2.6. Para os efeitos decorrentes do disposto no artigo 51.º do Código do Trabalho, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.7. Atendendo a que o artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o artigo 51.º do Código do Trabalho, e especifica as modalidades de despedimento e o momento processual após o qual se deve solicitar o parecer a esta Comissão, não menciona este regime especial, é entendimento da Comissão, por via da Informação n.º 72/CITE/2005, aprovada por unanimidade, que *nos casos de rescisão de contrato de*

trabalho de serviço doméstico em que a prestadora de trabalho se encontre grávida, seja puérpera ou esteja a amamentar, ainda que ocorra invocação de justa causa, não carece de parecer prévio emitido pela CITE.

- 2.8.** *De facto, é o próprio legislador que expressamente no preâmbulo do diploma regulamentar afirma entender necessário que este regime de trabalho continue especial em certas matérias, estando aí expressamente previstas as formas de cessação da relação laboral, designadamente a rescisão com invocação de justa causa, prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, de onde se destacam, quanto a esta matéria, a circunstância especial de não se poder exigir processo disciplinar, conforme resulta do n.º 3 do artigo 29.º, e a circunstância de que mesmo que judicialmente venha a ser declarada insubsistente a alegação de justa causa para o despedimento, a reintegração do trabalhador só possa ocorrer por acordo, nos termos indicados no artigo 31.º, conclui a informação n.º 72/CITE/05.*

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Assim, com base nos argumentos supradescritos, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego não tem que se pronunciar sobre este processo de despedimento, por via da especial relação de confiança que o legislador suscita, atenta a legislação especial regulamentadora do regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico, previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de Outubro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 174/92, de 31 de Outubro, e pela Lei n.º 114/99, de 3 de Agosto.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE OUTUBRO DE 2007**