

PARECER N.º 57/CITE/2010

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por facto imputável à trabalhadora, nos termos do n.º 1 e da alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 255 – DP/2010

I – OBJECTO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 05.04.2010, recebeu um pedido de parecer *nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho*, formulado pela gerência da Empresa ..., L.^{da}, relativamente à trabalhadora puérpera ...
- 1.2. O pedido de parecer chegou acompanhado de cópia da comunicação remetida à trabalhadora acima identificada, datada de 2 de Março de 2010, bem como cópia da resposta da mesma, datada de 10 de Março de 2010.
- 1.3. Da comunicação escrita enviada pela empresa à CITE, consta que é *intenção desta Empresa proceder ao despedimento da trabalhadora ..., trabalhadora puérpera, parturiente.*
 - 1.3.1. Que *o despedimento deve-se ao facto da mesma ter omitido que não possuía a carteira profissional para que foi contratada, tendo vindo a ser solicitada pela entidade patronal, a trabalhadora negou-se uma vez mais a entregar o referido documento.*
 - 1.3.2. Que *nestas circunstâncias, será posta à disposição da trabalhadora todos os direitos que lhe são devidos de acordo com o Código de*

Trabalho, assim como lhe será passado o certificado de trabalho e a declaração em impresso próprio para, eventualmente, apresentar para atribuição do subsídio de desemprego.

1.4. Na comunicação remetida à trabalhadora, datada de 2 de Março de 2010, a gerência da empresa vem solicitar com urgência o seguinte:

1.4.1. *Em 12 de Setembro de 2008, a ..., L.^{da}, celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado com V. Excia.*

1.4.2. *Na cláusula primeira do referido contrato, na alínea 4, passo a citar: “A trabalhadora garante possuir habilitações escolares e profissionais necessárias ao desempenho das funções correspondentes à categoria e funções para que é contratada”, comprometendo-se a fornecer à entidade patronal cópia dos respectivos certificados e carteira profissional, logo que as tenha disponíveis e na sua posse.*

1.4.3. *Acontece que tendo-lhe esta firma solicitado, por inúmeras vezes estes documentos, até esta data, V. Excia, ainda não procedeu à sua entrega por nenhuma forma.*

1.4.4. *Assim, pelo exposto, vimos dar um prazo nunca superior a 10 (dez) dias, para entrega dos originais dos documentos que comprovem as Suas habilitações escolares e profissionais, para o exercício das funções para que foi contratada por esta firma.*

1.4.5. *Caso não se verifique esta situação, entende esta empresa que V. Excia não tem as qualificações necessárias para o cargo e funções contratadas, havendo assim violação dos princípios da boa fé, na celebração do contrato de trabalho, pelo que se vê obrigada a cessar o mesmo.*

- 1.5. Em resposta, a trabalhadora, vem alegar o seguinte: *Acuso a recepção da carta enviada por V. Ex.^a e por mim recebida, à qual dei a melhor atenção.*

Contudo de momento ainda não me é possível entregar a cópia da carteira profissional em virtude de não a possuir de momento nem prevejo a data para lhe poder entregar.

- 1.6. Contactada a entidade empregadora, foi-nos confirmado que só os documentos em referência fazem parte do presente processo, porquanto não existe procedimento disciplinar.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1. Um dos considerandos da referida directiva refere que (...) *o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*

- 2.1.2. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à

aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

2.2. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que o despedimento por facto imputável à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental *presume-se feito sem justa causa*, pelo que a entidade empregadora tem o ónus de provar que o despedimento é feito com justa causa.

2.2.1. Para tal efeito, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nos momentos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, 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 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho.

2.2.2. A vontade de despedir tem de ser comunicada à trabalhadora de forma inequívoca e através de comunicação escrita, na qual lhe manifeste a intenção de proceder ao seu despedimento, acompanhada da respectiva nota de culpa – peça fundamental do processo disciplinar – na medida em que é ela, e só ela, que delimita a acusação relevante, com a descrição circunstanciada dos factos concretos que lhe são imputáveis, situados no tempo, no lugar e no modo como foram praticados.

2.2.3. Assim, havendo factos praticados pela trabalhadora que mereciam censura, deveria a entidade empregadora elaborar o respectivo processo disciplinar enviando à trabalhadora a respectiva nota de culpa, sob pena de ser ilegal o despedimento por ter sido precedido do respectivo processo disciplinar.

2.2.4. Ora, da documentação remetida à CITE, resulta que o empregador fez accionar o processo de intenção de despedimento, não instaurando o correspondente processo disciplinar, com vista ao despedimento, segundo o disposto nos artigos 328.º, 329.º, 351.º, 352.º, 353.º, 355.º, 356.º todos do Código do Trabalho.

2.2.5. Nos termos da alínea c) do artigo 381.º do Código do Trabalho, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respectivo procedimento.

2.2.6. Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pelo que se afigura não existir no presente processo justa causa para despedimento da trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., promovido pela ..., L.^{da}, em virtude de se afigurar que tal despedimento é ilícito por não ter sido precedido do respectivo procedimento, nos termos da alínea c) do artigo 381.º do Código do Trabalho e poder constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE ABRIL DE 2010