

PARECER N.º 283/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1060 – DL/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 28 de outubro de 2013, a CITE recebeu da empresa cópia de um pedido de parecer que inclui a trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos seguintes termos:

Lisboa, 25 de outubro de 2013

Assunto: Comunicação do Abandono do Trabalho de ...

Exmos. Senhores

Esta sociedade tem uma trabalhadora, de seu nome ..., alegadamente lactante, a qual se deveria ter apresentado ao serviço no dia 27 de setembro de 2013, findo o período de 150 dias a que alude o n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho.

Nesta data foi comunicada à trabalhadora a intenção de considerar o abandono do posto de trabalho e conseqüentemente cessação do contrato de trabalho, assim seja obtido parecer prévio favorável desta Comissão.

Remetemos para o teor da carta anexa e demais documentação junta, a qual foi enviada à trabalhadora.

Aguardaremos assim pelo Vosso parecer com a brevidade possível.

Com os nossos melhores cumprimentos,

Junta: Contrato de trabalho + cópia da comunicação enviada à trabalhadora + talão de aceitação

Protesta-se juntar: O aviso comprovativo da sua receção por parte da trabalhadora, caso V. Exas. assim o requeiram, o que só não se faz de momento em virtude de o mesmo ainda não ter chegado à nossa posse.

De V. Exa.

Muito atentamente

- 1.2.** Exercendo o contraditório, a mandatária da trabalhadora, objeto do presente parecer, refere o seguinte:

ASSUNTO: Despedimento de trabalhadora puérpera/lactante

Exmos. Senhores,

..., Advogada da Sra. ..., vem por este meio solicitar a intervenção dessa Comissão de forma a tomar uma atitude relativamente a uma ilegalidade que está neste momento a ser realizada pela empresa ..., Lda., Externato ..., violando claramente a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação que constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que Institui a União Europeia – Tratado de Lisboa.

A referida trabalhadora foi admitida em 1 de outubro de 2010 mediante um denominado contrato a termo certo que contudo é, sem margem para dúvidas, um contrato de trabalho por tempo indeterminado, conforme cópia do mesmo que se junta.

Uma leitura atenta do mesmo, sobretudo a manifesta insuficiência de fundamentação e mesmo ausência de concretização em factos do consignado no n.º 1 da sua cláusula 4.ª, e a realidade subjacente à relação de trabalho existente, não se compagina de forma alguma com o corpo do normativo em que se pretende sustentado e sustentável – art. 129.º, n.ºs 1 e 2, al. f) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003» de 27/8: «O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades», nomeadamente o acréscimo excepcional de atividade da empresa, induz inevitavelmente ao disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 147.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2012, de 12/2 (anteriormente previsto nos artigos 130.º e 131.º, n.ºs 1, al. e), 3 e 4).

Sucede que a trabalhadora em causa engravidou, tendo ficado de baixa médica em 27 de março de 2013 (situação da qual deu conhecimento à empregadora) que se manteve até à data do nascimento do seu filho, que ocorreu em 30 de abril de 2013.

Nesta data iniciou, assim, o gozo da licença parental inicial de 150 dias, opção da qual deu também conhecimento à empregadora.

Sucede que, por carta datada de 13 de agosto de 2013, a empregadora comunicou à trabalhadora a caducidade do seu contrato de trabalho (desconhecendo se o fez junto dessa Comissão)» o que para nós, com o devido e merecido respeito por melhor opinião, configura um despedimento sem justa causa e ilícito.

Disso foi dado conhecimento à empregadora, por carta enviada em 6 de setembro de 2013, do qual se junta cópia.

A trabalhadora deu ainda conhecimento à empregadora da mudança da sua residência, fornecendo a morada atual, no ano de 2012.

Como a empregadora não emitiu o modelo RP5o44 DGSS, a trabalhadora enviou carta em 11 de outubro de 2013 solicitando o envio do mesmo, não tendo recebido qualquer comunicação, sequer o respetivo modelo, até à presente data, pelo que solicitou junto da Autoridade para as Condições do Trabalho a emissão do mesmo, para efeitos de poder aceder ao subsídio de desemprego.

Até ao momento, a trabalhadora não rececionou qualquer correspondência da empregadora. Contudo, através de fax de 25 de outubro de 2013 enviado para o escritório da mandatária da trabalhadora e do qual se junta cópia, a empregadora deu conhecimento de alegadas comunicações escritas dirigidas à trabalhadora (que esta nunca recebeu) ordenando que a mesma se apresentasse ao trabalho. Ainda que as tivesse recebido, estando a trabalhadora despedida, só poderia ser reintegrada com o seu acordo, o que não ocorreu.

Mais deu conhecimento a empregadora que considerava a existência do abandono do trabalho por parte da trabalhadora, por faltas injustificadas ao trabalho desde 27 de setembro de 2013 e que o mesmo teria efeitos logo que obtivessem o parecer favorável dessa Comissão, facto que nos levou a dirigir-vos a presente exposição.

Assim, parece-nos que além de despedir ficticiamente a trabalhadora, a empregadora tenta agora a todo o custo desresponsabilizar-se por esse comportamento, impedindo a trabalhadora de aceder ao subsídio de desemprego, o que revela uma clamorosa violação dos deveres previstos legal e constitucionalmente previsto de proteção da parentalidade.

Resta acrescentar que era do conhecimento da empregadora que a trabalhadora tinha tido um filho, tanto mais que a mesma trabalhou até aos 8 meses de gravidez, deu conhecimento de que iria gozar a licença parental de 150 dias e foi ao Externato com o seu filho bebé para que as patroas e colegas o conhecessem.

Assim, solicita-se a intervenção de V. Exas. para que a empregadora aja em conformidade legal.

Com os melhores cumprimentos

A Advogada

- 1.3.** O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda os seguintes esclarecimentos prestados pelo mandatário da entidade empregadora:

Acusa recebida a empresa ..., LDA., o v/ prezado e-mail, que mereceu a melhor atenção e ao qual passo a responder.

Da leitura atenta que efetuámos à carta que foi dirigida ao CITE pela Sra. Dra. Advogada da Sra. ..., permitam-nos discordar de alguns factos constantes na mesma, uma vez que é nosso entendimento, salvo melhor opinião, os mesmos não espelham com clareza suficiente os acontecimentos.

- 1. No passado dia 13/Ago/2013 remetemos à Sra. ... uma carta (ANEXO1) informando-a que o seu contrato a termo (ANEXO2) não seria renovado, sendo que terminaria o seu vínculo à ..., Lda., a 30/Set/2013;*
- 2. Em resposta à nossa carta, a recebemos no dia 06/Set/2013 uma carta da Sra. Advogada da Sra. ... (ANEXO 3), informando-nos que o contrato a termo assinado em 12/Ago/2010 e com início a 01/Out/2010 era mais concretamente um contrato sem termo. Na referida carta a Sra. Advogada transmite-nos inclusivamente que informou a sua "...constituente de que o seu contrato de trabalho por tempo indeterminado **se mantém**".*
- 3. Com base no teor da referida carta, ficámos a aguardar que a Sra. ... se apresentasse ao trabalho findo o gozo da sua licença de parental a 27/Set/2013.*
- 4. Porém, **perante a sua não comparência** ao trabalho, remetemos no dia 10/Out/2013 para a única morada da Sra. ... que a ..., LDA., conhece (e para onde foi enviada a nossa carta de 13/Ago/2013, carta essa **levantada** pela Sra.*

...), uma carta (ANEXO 4) que a mesma não levantou. Nessa carta solicitava-se o regresso ao posto de trabalho.

5. Datada do dia 11/Out/2013, recebemos da Sra. ... uma carta (ANEXO 5) solicitando à ..., Lda., o envio do Modelo RP5044 para que a mesma pudesse entregar o referido documento na Segurança Social.
6. Em resposta à carta datada de 11/Out/2013 da Sra. ..., foi-lhe remetida no dia 21/Out pela ..., LDA., uma nova carta (ANEXO 6) **na qual se solicitava mais uma vez o seu regresso ao posto de trabalho. De referir que a morada de envio de todas as cartas remetidas pela ... para a Sra. ... foi sempre a mesma, ou seja, a única de que a ..., LDA., tem conhecimento (veja-se a ficha individual da trabalhadora em anexo). Ao contrário da carta anterior datada de 10/Out/2013, esta carta foi levantada pela Sra. ..., talvez porque esperasse que a mesma contivesse no seu interior o Modelo RP5044 que havia solicitado. O que nos leva a concluir que só por culpa e vontade desta as demais missivas não foram por si rececionadas.**
7. A ..., LDA., sem resposta à sua carta datada de 21/Out/2013, remeteu no passado dia 25/Out/2013 uma carta à Sra. ... (ANEXO 7), informando-a de que estava a faltar ao trabalho desde o dia 27/Set/2013 e como tal, devido à gravidade do seu ato, com a conseqüente **lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa daí decorrentes**, a partir daquela data era praticamente impossível a subsistência da relação laboral. Demos conhecimento desta missiva à **Sra. Advogada da Sra. ...**

Na expectativa de ter correspondido ao v/ anseios, subscrevo-me atenciosamente,

...

Advogado

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 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 excecionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.4.1.** Um dos considerandos da referida Diretiva 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”.

- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 2.6.** A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:
- a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria;
 - b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;
 - (...)
 - d) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental;
 - e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - f) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação

profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) Comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;

h) Solicitar, ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;

(...)

2.7. Diz o art.º 381.º do CT, sob a epígrafe “**Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento**”, *Sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:*

(...)

d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

III – ANÁLISE

No caso “sub judice”, há uma controvérsia quanto ao objeto do parecer.

A trabalhadora, (por carta enviada pela entidade empregadora com o registo rd099820091pt, e por uma outra carta, recebida a 22.10.2013), foi informada que de facto teria havido um engano com a classificação do seu contrato, (tal como alertado pela mandatária da trabalhadora), não havendo lugar à cessação do mesmo, referindo que o contrato se mantém em vigor (tal como também foi afirmado pela mandatária da trabalhadora) pelo que aguardam que se apresente ao serviço.

Não obstante as interpelações da entidade empregadora, a trabalhadora nunca se apresentou ao serviço, solicitando, no entanto, o Modelo RP5044.

Analisados os factos apresentados por ambas as partes, afigura-se-nos que a trabalhadora já considera estar despedida e não concorda com a reintegração (expressão utilizada pela mandatária da trabalhadora) na empresa, não obstante a interpelação da entidade empregadora para se apresentar ao serviço.

Assim, e sem prejuízo de se reconhecer que não compete à CITE sindicatar a decisão da entidade empregadora, considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, dado não ter sido alegada qualquer relação causal entre os motivos apresentados e um eventual despedimento da trabalhadora, considera-se, ainda assim, que importa apurar se está afastada a possibilidade de existência de indícios de discriminação em função da parentalidade

Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de não renovação do contrato de trabalho e tendo essa comunicação suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, na pessoa da sua mandatária, que alegou não haver lugar a uma renovação uma vez que o contrato celebrado é um contrato de trabalho por tempo indeterminado, bem como que consideravam que o contrato se mantinha em vigor, veio a entidade empregadora dizer que concordava com a análise e que se manteria o contrato.

IV – CONCLUSÃO

A entidade empregadora fez um pedido de parecer, relativo a um eventual abandono do trabalho.

A CITE, no âmbito das suas competências supra enumeradas, não emite parecer relativo ao abandono de trabalho.

Na verdade, resultando do processo a eventualidade de ter havido um abandono, a CITE não se pronuncia por falta de competência legal.

Caso se entenda que ocorreu um despedimento e que o mesmo é ilícito, então a trabalhadora terá a possibilidade de sindicatar este despedimento ilícito judicialmente.

Assim, a CITE, de acordo com o normativo legal, considera que havendo um despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, sem ter sido solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é, ao abrigo do art.º 381.º do CT, fundamento de ilicitude de despedimento, a ser apreciado judicialmente, cfr art.º 387.º do CT.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 18 DE NOVEMBRO DE 2013**