

PARECER N.º 321/CITE/2013

Assunto: Despedimento de grávida

Trabalhadora: ...

Entidade empregadora: ...

Processo n.º 962 – QX/2013

1.1. Foi recebida pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) uma queixa apresentada pela trabalhadora ... nos seguintes termos:

..., portadora do B.I. n.º ..., residente em Av. ..., n.º ..., ..., ... Alfragide, vem participar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) o despedimento sem justa causa, pela Entidade Patronal ..., S.A., com NIPC ... e sede na Av. Dr. ..., n.º ..., ... Porto Salvo, o que faz nos seguintes termos:

A participante celebrou um contrato de trabalho com Entidade Patronal supra referida, em 13 de dezembro de 2006, exercendo, desde essa data, as funções de Educadora de Infância (Docente do Pré-escolar), conforme documento n.º 1 • 2 que se junta.

No dia 16 de julho de 2013 informou a Coordenadora Pedagógica do Pré-escolar ... que se encontrava grávida, de 8 semanas de gestação.

Em 30 de julho de 2013, os Encarregados de Educação foram informados, através de uma circular, que a participante deixaria de exercer as suas funções na Sala de Aquisição de Marcha, sendo que a partir de dia 9 de setembro de 2013, a Educadora ... iria ser a nova responsável pela sala, conforme documento n.º 3 que se junta.

Nesse mesmo dia a participante enviou um E-mail à Entidade Patronal, informando que se encontrava grávida de 10 semanas de gestação, conforme documento n.º 4 que se junta.

Em 31 de julho de 2013, foi também enviado pela participante à Entidade Empregadora, uma carta registada, com uma declaração da Maternidade Alfredo da Costa atestando a sua gravidez.

Entre 1 de agosto de 2013 e 29 de agosto de 2013, a participante gozou o seu período de férias anual, que havia sido previamente acordado com a Entidade Patronal.

No dia 30 de agosto de 2013 a participante apresentou-se no local de trabalho após férias, tendo-lhe sido comunicado que no momento não teria sala para exercer as suas funções de Educadora de Infância e que estava dispensada de se apresentar ao trabalho até ao dia 9 setembro de 2013, conforme documento n.º 5 que se junta.

Em 9 de setembro de 2013, a Entidade Patronal informou a participante que iria promover a resolução do vínculo laboral, com efeitos a partir dessa data, por não haver necessidade de abertura de novas salas de aula, conforme documento n.º 6 que se junta.

No dia 24 de setembro foi entregue à participante um documento com o título "Acordo de Revogação de Contrato individual de Trabalho" (documento n.º 7) para que esta pudesse analisar. No entanto esse documento não identifica as partes, nem refere quaisquer valores a que a participante tenha direito a receber, não sendo, por isso, suscetível de qualquer análise.

No dia 25 de setembro de 2013, a participante voltou a apresentar-se no local de trabalho, comunicando que não poderia analisar o documento por o mesmo não se encontrar devidamente preenchido. Foi então informada que até dia 4 de outubro de 2013 receberia a proposta de rescisão do contrato de trabalho, conforme documento n.º 8 que se junta.

Ainda nesse dia, a participante recebeu, na sua caixa de correio eletrónico, um E-mail da entidade patronal (documento n.º 9), dirigido à Educadora ..., no qual é referido que para qualquer assunto relacionado com o acordo de rescisão do contrato de trabalho, deveria contactar o advogado da empresa, Dr. ...

É costume, no último dia de cada mês ser depositado na conta bancária da participante, o valor de € 983,33 (novecentos e oitenta e três euros e trinta e três cêntimos) referente ao salário auferido mensalmente. Sucede que nenhum valor foi depositado até à data, encontrando-se também em dívida o valor de E 503,21 (quinhetos e três euros € vinte e um cêntimos) referente ao subsídio de férias.

No dia 1 de outubro de 2013, pelas 12H0min, no local de trabalho da participante, foi levantado um auto de notícia, pela Polícia de Segurança Pública – Esquadra de Porto Salvo, pelo agente ..., com o número de participação ...2013, no qual se atesta que a participante foi impedida, pela entidade patronal, de exercer as suas funções.

Sem qualquer justificação, foi a participante substituída por uma colega e deixou de exercer funções na sua Sala, estando, por isso, a ser alvo de um despedimento sem justa causa.

A participante requer ainda à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (C.I.T.E.) a emissão de declaração atestando que, até ao presente, não foi solicitado parecer prévio, pela entidade empregadora, relativa ao seu despedimento, conforme documento n.º 10 que se junta.

Pelo exposto, requer a intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (C.I.T.E.), com a máxima urgência

1.2. Exercendo o direito ao contraditório, pela entidade empregadora foi dito o seguinte:

Lisboa, 2013-11-18

Registada com aviso de receção

Assunto: resposta à carta datada de 22/10/2013, expedida em 30/10/2013, sob a referência de ofício n.º 2172/2013.

Exmos Senhores,

Vimos pela presente acusar a receção da vossa carta datada de 22/10/2013, referente à denúncia apresentada pela ...

Desde logo cumpre-nos comunicar a V. Exas. que a Trabalhadora não foi despedida, sendo que a denúncia em apreço contém diversas afirmações que não correspondem à verdade, como seja:

- Não é verdade que a Trabalhadora tenha comunicado em 16 de julho de 2013 que se encontrava grávida de 8 semanas de gestação;

- Não é verdade que a Entidade Empregadora tenha informado a Trabalhadora que iria promover a resolução do vínculo laboral, com efeitos a partir de 9 de setembro de 2013;

- Não é verdade que a minuta entregue pela Administração da Entidade Empregadora referente ao Acordo de Revogação do Contrato Individual de Trabalho fosse insuscetível de análise pela Trabalhadora;

- Não é verdade que no dia 25 de setembro de 2013 a Administração da Entidade Empregadora tenha comunicado à Trabalhadora que até ao dia 4 de outubro de 2013 receberia a proposta de rescisão do contrato de Trabalho;

- Não é verdade que na presente data, ou na data da receção do ofício do CITE, ou na data da denúncia apresentada pela Trabalhadora existisse algum crédito de natureza laboral por satisfazer à Trabalhadora pela Entidade Empregadora;
- Não é verdade que a Trabalhadora tenha sido impedida de exercer as funções para que se encontrava contratada;
- Não é verdade que a Trabalhadora tenha sido substituída por uma colega e esteja a ser "alvo de um despedimento sem justa causa".

Esclarece-se que por força da diminuição do número de alunos que frequentam o estabelecimento da Entidade Empregadora, tornou-se necessário reestruturação dos recursos humanos ao serviço da Entidade Empregadora. Esta reestruturação teve como resultado a impossibilidade de afetar a Trabalhadora denunciante a um posto de trabalho idêntico ao que exerceu até ao passado dia 31 de julho de 2013. Por esta razão a Entidade Empregadora propôs à Trabalhadora denunciante a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, tendo, em simultâneo, dispensado a Trabalhadora enquanto decorressem as negociações com vista ao já referido acordo, sem prejuízo, naturalmente, da retribuição devida à Trabalhadora. As negociações entre a Trabalhadora e a Entidade Empregadora decorreram de 30 de agosto de 2013 a a 4 de outubro de 2013.

De notar que a decisão que levou à impossibilidade de afetar a trabalhadora a um posto de trabalho idêntico ao que lhe foi confiado no ano letivo anterior (2012/2013), é anterior ao conhecimento pela Entidade Empregadora da gravidez da Trabalhadora denunciante, ou seja, a decisão foi tomada antes da comunicação de 30 e 31 de julho de 2013 da Trabalhadora para a Entidade Empregadora. A comunicação sobre os efeitos da reestruturação pela Entidade Empregadora, no que respeita ao posto de trabalho da Trabalhadora, foi efetuada à Trabalhadora verbalmente no dia 29 de julho de 2013.

A Trabalhadora não foi impedida de exercer as suas funções. A dispensa do exercício de funções foi inicialmente proposta pela Entidade Empregadora com a concordância da Trabalhadora. Este acordo manteve-se, pelo menos, até à surpreendente "diligência" policial promovida pela Trabalhadora no passado dia 1 de outubro de 2013,

a poucos dias do fim do prazo concedido pela Entidade Empregadora para as Partes anuírem (ou não) com o já referido acordo de cessação. De notar que após 1 de outubro de 2013 a Trabalhadora não se apresentou no estabelecimento de ensino da Entidade Empregadora.

Os créditos de natureza laboral encontram-se integralmente satisfeitos pela Entidade Empregadora à Trabalhadora.

Importa esclarecer, ainda, que a minuta respeitante a um possível acordo de cessação, entregue à Trabalhadora pela Entidade Empregadora, foi, obviamente, acompanhado da indicação verbal do montante e forma de pagamento da compensação a atribuir à Trabalhadora como contrapartida da cessação do contrato individual de trabalho, sendo que a falta de indicação ou identificação da Partes não impedia (como não impede) a Trabalhadora de analisar e de refletir sobre os termos da proposta que lhe foi apresentada pela Entidade Empregadora.

Por fim, informamos que foi instaurado processo disciplinar à Trabalhadora, estando a Entidade Patronal a aguardar a emissão de parecer previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho.

Sem mais assunto de momento, ficamos ao inteiro dispor de V. Exas. para qualquer esclarecimento adicional.

Subscrevemo-nos.

Atentamente,

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 indiciem 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

3.1. A trabalhadora ..., a 2.10.2013 queixou-se a esta comissão dizendo que estava a ser alvo

3.2. A 22.10.2013 em ordem de promover a instrução da queixa e no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à respetiva entidade empregadora, foi enviado ofício à entidade ..., S.A. (...).

3.3. A 20.11.2013 foi recebida nesta Comissão a resposta da entidade

3.4. Até ao dia 18.11.2013 não tinha sido solicitado qualquer pedido de parecer prévio à CITE, ao abrigo do artigo 63.º do Código do Trabalho quanto ao despedimento da trabalhadora ...

3.5. A 19.11.2013, após ocorridos os factos alegados pela trabalhadora na queixa que ora se analisa, foi solicitado à CITE parecer prévio por parte da entidade empregadora.

IV – CONCLUSÃO

Tendo ocorrido um despedimento e sendo o mesmo ilícito, então a trabalhadora terá a possibilidade de sindicar este despedimento ilícito judicialmente, o que segundo os documentos juntos à presente queixa, já fez.

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., considerando esta Comissão, no caso em concreto, não estarem afastados indícios de discriminação por motivos de maternidade.

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2013**