

PARECER N.º 322/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida 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 12.02
Processo n.º 1148 – DG/2013

I – OBJETO

1.1. Em 19/11/2013 foi recebida pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) um pedido de parecer prévio nos termos do disposto no artigo 63.º n.º 1 e n.º 3, alínea a) do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02. pelo ..., S.A., relativo à trabalhadora ... nos seguintes termos:

Exmos Senhores,

Na qualidade de entidade empregadora, vimos pela presente solicitar a V. Exas. a emissão de parecer relativo ao despedimento motivado em justa causa da trabalhadora grávida, Sra. ..., juntando, para o efeito, cópia integral do processo disciplinar, contendo, do mais, o projeto de elaborado pelo instrutor do processo e ainda projeto de decisão de despedimento.

Sem mais assunto de momento, ficamos ao dispor para qualquer esclarecimento adicional e a aguardar as vossas prezadas notícias.

Subscrevemo-nos.

Atentamente,

A Nota de Culpa, que a entidade empregadora enviou à trabalhadora arguida, datada de 21-10-2013, refere, nomeadamente, o seguinte:

Exma. Senhora

...

Av^a ..., n.º ..., ...

...

... Amadora

Porto Salvo, 2013-10-21

Registada com aviso do receção

Assunto: PROCESSO DISCIPLINAR

Exma. Senhora,

..., S.A., NIPC ..., com sede na Avenida ..., n.º ..., ..., Oeiras, aqui representada por ... e ..., na qualidade, respetivamente, de Presidente e de Vogal do Conselho de Administração, vem comunicar a V. Exa. que ao abrigo do disposto nos artigos 351.º e seguintes do Código do Trabalho ("CT"), lhe foi instaurado processo disciplinar, imputando-lhe os factos constantes da nota de culpa anexa, cujo teor aqui se dá integralmente por reproduzido.

Com a notificação da presente, V. Exa. dispõe do prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade, podendo, designadamente, promover a audição de testemunhas, que serão no máximo de três por cada facto e dez no total, tudo nos termos dos artigos 355.º e 356.º do CT.

Comunica-se também que com a presente fica suspensa preventivamente, por a presença de V. Exa. na empresa se mostrar atualmente inconveniente, em especial decorrente dos factos ocorridos no passado dia 2013-10-01, em que, inusitadamente,

provocou conflitos na empresa com a presença da força policial [cfr. artigo 351.º/n.º 1 do CT].

Mais se comunica que é intenção proceder ao despedimento de V. Exa., por violação de deveres de assiduidade, inerentes ao exercício das funções que lhe competem [cfr. artigo 351.º/n.º 1 e 2/alínea g), do CT].

Por fim, informa-se que se encontra nomeado instrutor do processo disciplinar o Dr. ..., advogado, com escritório na Avenida ..., ..., ... Lisboa, com quem deverá comunicar para os todos os fins do presente processo, designadamente consultar o processo disciplinar e a quem deve dirigir a resposta à nota de culpa.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos.

Com os nossos melhores cumprimentos,

..., S.A.

...

..., S.A., vem, nos termos do disposto nos artigos 353.º, do CT, juntar à comunicação de intenção de despedimento de ... ("Trabalhadora"), Educadora, Nota de Culpa, nos seguintes termos:

1º

A Trabalhadora está contratada sem termo, desde 2006-12-13, para exercer as funções correspondentes à categoria profissional de "educadora de infância", no estabelecimento da Entidade Patronal, sito na Avenida ..., n.º ..., ..., Oeiras, com o horário de trabalho correspondente a 7 horas diárias, com dois dias de descanso semanal, aos sábados e domingos.

2º

Por carta datada de 3 de outubro de 2013, rececionada em 4 de outubro de 2013, a Trabalhadora comunicou à Entidade Patronal ter sido despedida e desde então deixou de se apresentar no local de trabalho.

3º

A Entidade Patronal rejeita ter despedido a Trabalhadora.

4º

A Trabalhadora não se apresentou no local de trabalho nos dias 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17e 18 de outubro de 2013.

5º

A Trabalhadora, para além da já referida comunicação, não apresentou qualquer justificação para as faltas cometidas nos dias 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 e 18 de outubro de 2013.

6º

A comunicação da Trabalhadora acima referida não constitui justificação para as faltas cometidas nos dias 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 e 18 de outubro de 2013.

7º

A ausência da Trabalhadora do local de trabalho em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário, corresponde à noção de falta (cf. artigo 248.º do Código do Trabalho).

8º

• As faltas podem ser justificadas ou injustificadas (cf. artigo 249.º/1 do Código do Trabalho).

Nos termos do artigo 249.º/2 do Código do Trabalho, são consideradas justificadas:

- a. As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;*
- b. A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;*
- c. A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 912.º;*
- d. A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal';*
- e. A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 497.º, 502.º ou 252.º, respetivamente;*
- f. A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;*

g. A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;

h. A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i. A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j. A que por lei seja como tal considerada.

10º

Considerada injustificada qualquer falta não referida no parágrafo anterior (cf. artigo 249.º/3 do Código do Trabalho).

11º

A comunicação da ausência, para justificação da falta, compete à Trabalhadora.

12º

Sempre que a ausência do Trabalhador é previsível, está a Trabalhadora obrigada a comunicar a ausência à Entidade Patronal, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias (cf. artigo 253.º/1 do Código do Trabalho).

13º

No caso da ausência imprevisível, a Trabalhadora está obrigada a comunicar à Entidade Patronal a indicação do motivo justificativo logo que possível (cf. artigo 253.º/2 do Código do Trabalho).

14º

No caso de ausência imediatamente subsequente, está a Trabalhadora obrigada a reiterar a comunicação com a indicação do motivo justificativo (cf. artigo 253.º/4 do Código do Trabalho).

15º

Sempre que o Trabalhador não cumpra com a obrigação de comunicar atempadamente à Entidade Patronal a ausência e o motivo justificativo, são as faltas consideradas injustificadas (cf. artigo 253.º/5 do Código do Trabalho).

16º

Deve, nos termos acima expostos, considerar-se faltas injustificadas cometidas pela Trabalhador nos dias 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17 e 18 de outubro de 2013, o que equivale a 10 dias consecutivos de faltas injustificadas.

17º

A Trabalhadora ao ter-se ausentado do local de trabalho em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário, nos termos supra referidos, violou, entre outros, os deveres de assiduidade e, para além da perda de retribuição, constitui justa causa de despedimento (cf. artigo 256.º/1 e artigo 351.º/1 e 2/alínea g) do Código do Trabalho).

18º

Pelo que entendeu a entidade patronal instaurar o presente procedimento disciplinar com vista ao despedimento da Trabalhadora com justa causa (cf. artigo 351.º/1 e 2/alínea g) do Código do Trabalho).

19º

O comportamento da Trabalhadora não é admissível e a Entidade Patronal não lhe pode ser indiferente, do ponto de vista disciplinar, não havendo as mínimas condições para a Trabalhadora continuar ao serviço, sendo a sua presença fator de perturbação na empresa.

Porto Salvo, 2013-10-21

1.2. A trabalhadora, a 3.10.2013 enviou uma carta à entidade empregadora nos seguintes termos:

Assunto: Despedimento sem justa causa

Exmos. Senhores,

Perante os acontecimentos ocorridos desde 30/07/2013 até ao presente, nomeadamente, assim que V. Exas. tiveram conhecimento do meu estado de gravidez, retiraram-me o acesso ao meu posto de trabalho; impediram o normal desempenho das minhas funções profissionais; dispensaram-me de toda e qualquer atividade laboral na VI Instituição; e, para cúmulo, não me pagaram a retribuição correspondente ao mês de setembro/2013 e parte do subsidio de férias já vencidos, é evidente que V. Exas. me

despediram sem qualquer procedimento prévio nem motivo justificativo – vide artigos 63.º e 381.º do Código do Trabalho.

Não obstante e a fim de resolvermos esta questão extrajudicialmente, solicito que V. Exas. diligenciem no sentido de me pagarem de imediato as quantias que me são devidas, bem como, a indemnização a que tenho direito, calculada nos termos do disposto nos artigos 389.º e ss. do Código do Trabalho.

Requeiro ainda a V. Exas. Para, no prazo de cinco dias úteis, procedam ao preenchimento e validação dos documentos comprovativos dos factos supra referidos, mormente, da situação de desemprego • incumprimento no que respeita ao pagamento de salários e outras retribuições.

Para este efeito, junto envio modelos GD 018 e RP 5044, da Segurança Social.

Por último esclareço que estes factos foram oportunamente transmitidos à CITE e à ACT.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos,

1.3. A 8 de novembro de 2013 a trabalhadora enviou nova missiva, cujo teor se reproduz:

Assunto: Despedimento sem justa causa

Exmos. Senhores,

Perante os acontecimentos ocorridos desde 30/07/2013 até ao presente, nomeadamente, após 30/08/2013, retiraram-me o acesso ao meu posto de trabalho; impediram o normal desempenho das minhas funções profissionais; dispensaram-me de toda e qualquer atividade laboral na V/Instituição, é evidente que V. Exas. me

despediram sem qualquer procedimento prévio nem motivo justificativo – vide artigo 381.º do Código do Trabalho.

Com efeito, recordo que após o meu período de férias (que decorreu entre os dias 01/08/2013 e 29/08/2013), apresentei-me regularmente ao trabalho nos dias 30/08/2013, 09/09/2013 (em duas ocasiões), 23/09/2013, 24/09/2013, 25/09/2013, 01/10/2013 e 04/10/2013, tendo V. Exas. recusado de forma continuada a minha entrada na Empresa e impedindo-me reiteradamente de trabalhar.

Como tal, surge evidente que se esgotou o poder disciplinar que V. Exas. exerciam sobre mim, já que procederam à cessação do meu contrato de trabalho sem justa causa e, conseqüentemente, de forma ilícita.

Comuniquei-vos todos estes factos no dia 03/10/2013, através de carta registada com aviso de receção, recebida nessa Empresa no dia 04/10/2013.

Portanto, qualquer processo disciplinar que ora me seja levantado é inválido, não fazendo sentido uma eventual resposta à nota de culpa datada de 21/10/2013, remetida por V. Exas. em 23/10/2013, e que somente recebi no passado dia 31/10/2013, porquanto, desde 30/08/2013 que fui despedida por V. Exas. de forma irregular.

Assim, carece de fundamento as alegações ali proferidas, segundo as quais me foram imputadas faltas injustificadas desde o passado dia 07/10/2013, quando foram V. Exas. que me impediram de retomar funções na V/Empresa desde dia 30/08/2013 até ao presente.

Pelas razões supraexpostas, que são do perfeito conhecimento de V. Exas., reitera-se, é absolutamente falso que não me tenha apresentado ao trabalho desde o passado dia 07/10/2013 sem qualquer justificação, V. Exas. é que me impedem de trabalhar desde o dia 30/08/2013, vedando-me o acesso ao meu posto de trabalho e às instalações da Empresa.

Ou seja, V. Exas. não podem fazer cessar novamente um contrato de trabalho que já não existe desde 30/08/2013, quando me despediram unilateral e ilegalmente.

Em suma, o pretense processo disciplinar e a pretensa suspensão de funções, já deduzidos após o meu despedimento, não passam de uma "tentativa desesperada de conferir uma aparência de legalidade a um despedimento selvagem", que muito lamento.

Mais informo que, devido a estes acontecimentos provocados por V. Exas., me encontro impossibilitada de sair de casa em observância de proscrição médica, que me impôs repouso desde 07/10/2013, atendendo à minha condição de gravidez – vide Declaração médica anexa.

Não obstante, mantenho a minha disponibilidade para reunir com V. Exas. caso ainda queiram resolver extrajudicialmente esta questão.

Requeiro uma vez mais que procedam ao preenchimento e validação do documento comprovativo dos factos supra referidos, mormente, da situação de desemprego.

Por último esclarecimento, que todos estes factos foram novamente comunicados às autoridades competentes em matéria laboral.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

- 2.1.1.** 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;”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 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 atividade profissional.
- 2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º n.º 2 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.
- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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.

- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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;

(...)

2.9. 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 entidade empregadora acusa a trabalhadora arguida de *”ao ter-se ausentado do local de trabalho em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário, nos termos supra referidos, violou, entre outros, os deveres de assiduidade e, para além da perda de retribuição, constitui justa causa de despedimento (cf. artigo 256.º/1 e artigo 351.º/1 e 2/alínea g) do Código do Trabalho).”*
- 3.2. A atitude da trabalhadora foi uma aparente reação às indicações da entidade empregadora.
- 3.3. O que não se traduz numa ausência injustificada ao trabalho.
- 3.4. A 30.8.2013 foi comunicada por escrito à trabalhadora, em reforço do que teria sido comunicado verbalmente a 29 de julho, a possibilidade de extinção do posto de trabalho, motivada pela falta de alunos.
- 3.5. Nessa comunicação foi ainda informado que confirmariam a 9.9.2013 a existência ou não do seu posto de trabalho, o que não implicaria qualquer prejuízo remuneratório para a trabalhadora.
- 3.6. Consta dos documentos juntos, carta datada de 9 de setembro de 2013, dirigida à trabalhadora, informando que a mesma não terá atribuída uma sala de aula, reduzindo-se os postos de trabalho, pelo que resolveriam o seu vínculo laboral, providenciando o necessário para a emissão correspondente rescisão pelo mútuo acordo, com efeitos a partir daquela data.
- 3.7. Mais acrescentaram à missiva, de forma manuscrita, que até comunicação do acima acordo, a trabalhadora estaria dispensada de se apresentar no local de trabalho.

- 3.8.** A 24.9.2013 foi entregue nova comunicação à trabalhadora, da qual consta que a mesma estará dispensada de se apresentar no local de trabalho até à entrega da proposta da rescisão por mútuo acordo, a qual deverá ser efetuada até 4 de outubro de 2013.
- 3.9.** A posição da trabalhadora é a de não concordância com qualquer acordo de rescisão.
- 3.10.** Tal é patente na queixa 962/QX/2013, entregue nesta Comissão, a 2.10.2013, na qual consta a trabalhadora não concorda com os motivos invocados para o seu despedimento, tendo a 1.10.2013 tentado retomar as suas funções no seu posto de trabalho o que foi impedido, bem como o acesso ao cacifo onde tinha bens pessoais. Consequentemente, a trabalhadora pediu a intervenção da Polícia de Segurança Pública que lavrou o respetivo auto.
- 3.10.1.** A trabalhadora afirma ainda não ter recebido qualquer quantia depois da data de 9.9.2013.
- 3.10.2.** A trabalhadora enviou carta a 3.10.2013, recebida pela entidade empregadora a 4.10.2013, a solicitar preenchimento do modelo GD018 (impresso da S.S. pelo qual a entidade empregadora deveria declarar que existiam remunerações vencidas por declarar) e o modelo RP5044 (impresso da S:S: respeitante à situação de desemprego).
- 3.10.3.** No dia 4.10.2013 a trabalhadora afirma ter-se apresentado novamente na entidade empregadora, não tendo sido recebida.
- 3.10.4.** No entanto, nesse mesmo dia, e após a receção da carta enviada pela trabalhadora, a entidade empregadora depositou 944.80€ na conta da trabalhadora, afirmando a mesma não saber a que se referem.

- 3.10.5.** No dia 31.10.2013 a entidade empregadora depositou 614.65€ na conta da trabalhadora, afirmando a mesma não saber a que se referem.
- 3.11.** A trabalhadora, na carta registada datada de 8.11.2013 enviada à entidade empregadora, junta declaração médica na qual consta que não pode cumprir obrigações profissionais pelo período de cerca de 2 ou 3 semanas.
- 3.12.** Face ao que antecede, afigura-se, que a entidade empregadora não demonstra que o comportamento da trabalhadora arguida, é culposos e que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes e entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, como a reiteração dos comportamentos nefastos no desempenho da atividade profissional da arguida.
- 3.13.** Assim, considera-se que a entidade empregadora não ilidiu a presunção a que se refere o artigo 63.º n.º 2 do Código do Trabalho, pelo que não se afigura existir no presente processo disciplinar justa causa para despedimento da trabalhadora arguida.
- 3.14.** Mais se considera que a entidade empregadora deveria desde logo ter pedido o parecer prévio à CITE, uma vez que a trabalhadora não concordava com uma rescisão por mútuo acordo, atendendo ao artigo 63.º do Código do Trabalho que 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. 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.

3.15. É notório que a entidade empregadora só o fez após saber que a trabalhadora se considerava despedida ilicitamente e que teria acionado os devidos mecanismos legais.

IV – CONCLUSÃO

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, cfr parecer n.º 321/CITE/2013, da queixa 962/QX/2013.

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

Face ao exposto, a CITE **opõe-se** ao despedimento com justa causa da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

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