

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº78/2014

ASSUNTO: Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e o seu despedimento. Cuidados a ter – História da protecção.

A Lei nº7/2009, de 12 Fevereiro, que aprovou e contém em anexo o Código Trabalho, tem um artº2 onde se indicam as Directivas Comunitárias que foram, por esse Código, transpostas para a ordem jurídica portuguesa: entre estas,

“b) – a DIRECTIVA do Conselho nº92/85/CEE, de 19 Out., relativa á implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho”.

e, a 17 Outubro 2001, o D.R. nº241, 1ª Série A, publicou:

- Resolução da Assembleia da Republica nº64-A/2001, que aprovou, para ratificação, a CARTA SOCIAL EUROPEIA, REVISTA; e,
- Decreto do Presidente da Republica nº54-A/2001, que ratificou a CARTA SOCIAL EUROPEIA, REVISTA.

sendo que a CARTA foi também publicada no BTE nº7 a 12 /2001, 2ª Série, Fls. 593 a 607. Ora,

No artº8, da **CARTA**, cujo título é:

DIREITO DAS TRABALHADORAS Á PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

escreveu-se que os Estados comprometem-se (nº2):

“2- A considerar como ilegal para o empregador proceder ao despedimento de uma mulher durante o período compreendido entre o momento em que esta notifica o empregador da sua gravidez e o fim da sua licença de maternidade, ou numa data tal que o prazo de pré-aviso expire durante esse período”.

o que, nestes termos, proibia o despedimento da mulher grávida, puérpera ou lactante, durante todo esse extenso período. Mas, será assim no nosso Código?

NÃO É. Desde logo, no artigo N, da Parte VI, da Carta, encontramos uma "interpretação" do nº2, artº8, que diz:

"Esta disposição não poderá ser interpretada como consagrando uma proibição de carácter absoluto. Poderão ocorrer excepções, por exemplo, nos seguintes casos:

- 1) – se a trabalhadora cometeu uma falta grave, que justifique a ruptura da relação de trabalho;
- 2) – se a empresa em questão cessar a sua actividade;
- 3) – se se venceu o prazo previsto pelo contrato de trabalho,"

portanto, a cessação do contrato com aquelas Trabalhadoras é possível, nas três situações, atrás indicadas. Logo, como se diz, "... não é uma proibição absoluta". Mas,

Será que o Código Trabalho aceitou e consagrou as situações descritas, não considerou o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes como uma "proibição absoluta" ? --- Repare:

Isto é uma questão importante pelas implicações práticas que pode ter. veja o caso: admite uma trabalhadora com contrato a termo, por 8 meses, --- tempo efectivo para satisfazer uma carência temporária de trabalho (nº1, artº140, CT). Ora, como o nº2, artº19, Código, diz:

"2- O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir á candidata a emprego (...) a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez".

e, após a admissão, um mês depois descobre que a trabalhadora está grávida de 5 meses; se não existisse aquela ressalva, no nº3, da interpretação ao artº8, da CARTA, que o Legislador do Código Trabalho acolheu, não podia considerar caduco o contrato, no fim do prazo que constava do mesmo. Assim, e como

O Legislador não abriu excepções á modalidade de cessação do contrato de trabalho, o despedimento; ou, a cessação/caducidade do contrato findo o prazo da sua vigência;

No que respeita ao despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o mesmo é admissível, é legítimo; mas, dificultou ainda mais a utilização desta modalidade de cessação do contrato. É que,

Além das condições indicadas no nº1, artº351,
---- comportamento culposo do trabalhador;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

--- comportamento esse grave, de consequências relevantes; e,

--- comportamento esse que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho,

no caso das Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, acresce outra exigência para ser viável o despedimento:

“1- (...) **carece de parecer prévio** da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres”.

tal como consta do nº1, do artº63, Código Trabalho. Este “parecer” ,

É dado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), cuja existência e atribuições constam do DECRETO-LEI Nº76/2012, de 26 Março, in D.R. nº61, 1ª Série, Fls. 1445/1448. Veja o que diz o artº3, deste Diploma:

“O CITE prossegue as seguintes atribuições:

...

b) – Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (...).”

O despedimento de trabalhadora grávida , puérpera ou lactante , por via de processo disciplinar, sem a obtenção do “parecer prévio”, considera-se um despedimento sem justa causa, --- nº2, artº63, CT.

Para obter o “parecer”, o empregador:

1º - remete o processo ao CITE, em cópia;

2º - a remessa da cópia do processo disciplinar só é feita após a realização das diligências requeridas pela trabalhadora, na resposta á Nota de Culpa, --- nº1, artº356, CT; mas,

3º - no caso de despedimento colectivo; ou, despedimento por extinção de posto de trabalho; ou, por inadaptação, depois da fase de informação ou negociação ou consultas, --- nº3, al.b) e c), artº63, CT.

O CITE deve comunicar o “parecer”, a Empresa no prazo de 30 dias, --- subsequentes á recepção do processo, pelo que este deve ser enviado via Correio, registado e com aviso de recepção. E, então, de duas, uma:

a) – se o parecer for desfavorável ao despedimento, a Empresa só o pode fazer após decisão judicial, ou seja: a Empresa vai ter de propor acção em Tribunal, que deve ser proposta no prazo de 30 dias, após a

notificação do parecer, --- portanto, guarde o envelope onde veio o parecer;

- b) – se for **favorável**, pode continuar com o processo disciplinar e decretar o despedimento.

ATENÇÃO : tenha na devida conta que este procedimento, necessidade de colher o “parecer” do CITE é também obrigatório para

“... o trabalhador no gozo de licença parental, (...)”

como refere o nº1, artº63, CT; al.b), artº3, do Decreto-Lei nº76/2012, 26 Março,

Por fim,

E embora já ninguém se lembre, recordar que a **Resolução do Conselho de Ministros nº19/2012**, --- in D.R. nº49, 1ª Série, de 8 Março 2012 ---, implementou a nova Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, da Comissão Europeia, de 21 Setembro 2010, para vigorar no período de 2010 a 2015,

Em que se recomendava às Empresas:

- a) – a adopção de planos para a igualdade entre homens e mulheres, no trabalho; e,
- b) – a adopção de medidas, designadamente autorregulação e de avaliação, que conduzam ao objectivo da presença plural de mulheres e homens nos cargos de administração e fiscalização das empresas.

Direcção actual do CITE:

Rua Viriato nº7-1º-2º e 3º
Lisboa
Telefone: 217803700

Setembro 2014

Carlos F. Santos Lourenço