

PROCESSO N.º 3/CRITE/2013

ASSUNTO: Parecer prévio da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE) no âmbito do processo levado a cabo pela empresa "... – ..., S.A.", para o despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ...

1. OBJETO:

1.1.Foi remetido, a 20.06.2013, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pela empresa "..., S.A.", um pedido de parecer prévio, nos termos do disposto no número 1 e da alínea a) do número 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), no âmbito do processo de despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ...

1.2.A CITE procedeu ao envio do mesmo para a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), no passado dia 22.07.2013.

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO:

2.1.A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante a todos os trabalhadores, nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 59.º, o direito "*à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*".

2.2.Mais refere a CRP, que a maternidade constitui um valor social eminente, (vide número 2 do artigo 68.º da CRP e artigo 33.º do CT).

2.3.Dispõe, o número 1 do artigo 63.º, do CT 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".

2.4.Pedido de parecer esse que deverá ser remetido, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador, depois das diligências probatórias referidas no número 1 do artigo 356.º do CT (vide alínea a) do número 3 do artigo 63.º do CT).

2.5.Compete à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), por força dos artigos 8.º e 9.º do Decreto Legislativo Regional n.º 13/2005/M, de 3 de agosto, que adaptou à RAM a Lei n.º 35/2004, de 29 de julho que, por sua vez, regulamentou o CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto (atualmente revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), a emissão do parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, conforme previsto na alínea e) do número 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho (vide alínea s) do número 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e alínea b) do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio).

2.6.Este parecer prévio deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora no prazo de 30 dias subsequentes à receção do processo, sob pena de, não o fazendo, ser o mesmo considerado favorável ao despedimento (vide número 4 do artigo 63.º do CT).

2.7.Nesse sentido foi remetido pelo empregador para a CITE, no dia 20.06.2013, o pedido de parecer prévio nos termos da lei em vigor.

2.8.Tendo o mesmo sido reencaminhado para a CRITE, no passado dia 22.07.2013.

2.9.Analisada que foi a situação em apreço, designadamente a documentação remetida pela empresa, para a determinação do presente parecer foram tidos em atenção os seguintes fatores:

- 2.9.1. Foram cumpridas todas as formalidades exigidas por lei para o processo de despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 2.9.2. Cumpriu a empresa com o estabelecido nos termos do número 1 e alínea a) do número 3 do artigo 63.º do CT;
 - 2.9.3. Dos fundamentos apresentados pela empresa, para o presente processo de despedimento, resulta que, até à gravidez da trabalhadora, não existiram quaisquer problemas relativamente ao seu desempenho profissional;
 - 2.9.4. Existindo fortes indícios de uma discriminação pelo seu estado de gravidez e atualmente de lactante;
 - 2.9.5. Ora, o presente processo de despedimento baseia-se em acusações de colegas, sem menção a datas específicas e decorre passado um ano em relação à prática dos factos, sendo que se invoca que alguns destes factos ocorreram durante a licença de parentalidade da trabalhadora, o que pode indicar uma discriminação encapotada devido ao estado da trabalhadora.
- 2.10. Nesse sentido, no que concerne ao estatuto de trabalhadora lactante, considera a alínea c) do número 1 do artigo 36.º do CT, que se trata de "trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico".
- 2.11. Por outro lado, a trabalhadora em apreço, caso assim o entenda, pode ainda arguir a ilicitude deste despedimento em sede própria.

3. CONCLUSÃO:

- 3.1. Face ao exposto, analisados que foram os dados constantes no processo acima referido, designadamente o processo de despedimento por facto imputável à trabalhadora lactante ..., e considerando os dispositivos legais aplicáveis, conclui a CRITE existirem indícios de discriminação em função do seu estado, pelo que é desfavorável ao seu despedimento.
- 3.2. Deve o conteúdo do presente parecer ser de imediato comunicado ao empregador e à trabalhadora, dando cumprimento ao previsto pelo número 4 do artigo 63.º do CT.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DA CRITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013.