

É possível despedir uma grávida em Portugal?

Almerinda Romeira

03 Abr 2018

Ana Luísa Beirão, sócia do departamento Laboral e Segurança Social da SRS Advogados, diz que sim e explica as circunstâncias.

O despedimento de uma bancária espanhola chegou ao Tribunal de Justiça da União Europeia e o veredicto foi: o despedimento coletivo também pode abranger grávidas.

É possível despedir uma grávida em Portugal?

Sim, desde que observado o competente procedimento legal e exista um parecer favorável ao despedimento previamente emitido pela CITE ou, sendo esse parecer desfavorável, o Tribunal consinta o despedimento.

Em que circunstâncias pode o despedimento ser ilegal?

Para além das causas gerais de ilicitude, aplicável à generalidade dos trabalhadores, será considerado ilícito o despedimento de trabalhadora grávida que ocorra sem que tenha sido solicitado parecer prévio à CITE.

Que papel desempenha a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego num processo deste cariz?

O papel da CITE é fundamental, na medida em que apenas com um parecer favorável ao despedimento, poderá o empregador fazer cessar a relação laboral. Caso a CITE emita parecer desfavorável, apenas com uma decisão judicial que o autorize, poderá o empregador prosseguir com o despedimento da trabalhadora. Note-se que as especificidades do regime do despedimento de trabalhadora grávida, aplicar-se-ão, nos seus exatos termos, à trabalhadora puérpera ou lactante e, bem assim, ao trabalhador (podendo no caso ser o pai) em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

O que acontece se o parecer do CITE for desfavorável ?

Em caso de emissão de parecer desfavorável ao despedimento pela CITE, o empregador apenas poderá proceder ao despedimento da trabalhadora após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (objetivo ou

subjetivo) para a cessação do contrato de trabalho. Assim, nos 30 dias posteriores à notificação do parecer, deverá o empregador intentar acção judicial com vista à obtenção de declaração judicial de validade do despedimento pretendido pelo empregador.

A trabalhadora pode ser reintegrada?

Caso a trabalhadora grávida seja objeto de despedimento e este venha a ser considerado ilícito, o empregador será condenado na sua reintegração na empresa, sem prejuízo da respetiva categoria e antiguidade. Em substituição da reintegração poderá a trabalhadora optar pelo recebimento de uma indemnização, a fixar pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades. Atenta a proteção legal de que beneficiam as trabalhadoras grávidas, esta indemnização é superior à aplicável à generalidade dos trabalhadores.

O empregador pode opor-se à sua reintegração?

Se o despedimento for julgado ilícito, o empregador não poderá opor-se à reintegração da trabalhadora grávida. A opção pela não reintegração (e recebimento da competente indemnização substitutiva) pertence, no caso vertente, tão somente à trabalhadora.

A legislação portuguesa é compatível com a diretiva comunitária?

Sim, a legislação portuguesa, designadamente o regime do art.º 63.º do Código do Trabalho, reflecte o preceituado na Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19/10/1992.