



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 76/CITE/2011**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 76/CITE/2011

Parecer prévio a despedimento de trabalhadora grávida por Extinção do Posto de Trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Processo n.º 256 – DG-E/2011

### **I – OBJECTO**

**1.1.** Em 28 de Abril de 2011, a CITE recebeu da Gerência da ..., Lda uma reclamação do Parecer n.º 76/CITE/2011 o qual concluía desfavoravelmente ao despedimento de trabalhadora grávida por motivo de extinção do posto de trabalho, tendo o mesmo sido aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 13.01.2011.

**1.2.** Alega a entidade reclamante:

*1. A Empresa, cerca de 3 (três) meses antes de dar início e formalizar o processo de Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho, teve diversas reuniões com a trabalhadora, nas quais a informou detalhadamente quer da delicada situação em que a ... se encontrava quer ainda das alterações que iria introduzir ao nível da respectiva organização e funcionamento, de entre as quais se destacava a necessidade de eliminar a unidade orgânica “Marketing*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*Editorial” e, conseqüentemente, proceder à extinção do seu posto de trabalho.*

*2. Em nenhuma das invocadas reuniões ou sequer posteriormente a estas, a trabalhadora alertou para qualquer situação pessoal que implicasse a adopção de medidas excepcionais de protecção, pelo que a Empresa deu início ao processo de Despedimento por Extinção do Posto de Trabalho ignorando em absoluto a existência de qualquer situação específica, designadamente um eventual estado de gravidez da trabalhadora. Ou seja a ... actuou sempre, como é aliás sua norma de conduta, com total boa fé e sentido de responsabilidade social.*

*3. Sem prejuízo do atrás exposto, o dispositivo contido no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, refere a exigência de parecer da CITE apenas e tão só quando verse o” (...) despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental (...)“.*

*4. Torna-se, assim, essencial em favor dos mais elementares princípios da certeza jurídica, ser exigida e realizada cabal, suficiente e idónea prova de que a trabalhadora se encontra numa das referidas situações, isto é, que está abrangida pela previsão da norma legal como condição central para que lhe seja aplicável a respectiva estatuição.*

*5. Ora não obstante os insistentes apelos efectuados por esta Empresa, até ao presente momento a Trabalhadora não produziu a citada prova, existindo fortes indícios de que não se encontre no aludido estado de gravidez já que em nenhum dos documentos de baixa por doença é referida a situação, contrariamente ao que é habitual nestes casos.*

*6. Por outro lado, não foi entregue pela Trabalhadora qualquer documento médico que minimamente suporte tal afirmação e que*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*permita retirar a ilação de que se encontra objectivamente em estado de gravidez.*

*7. Como é óbvio, não estando a Trabalhadora na situação prevista no já invocado dispositivo legal nunca lhe poderá ser aplicada a protecção específica nele estabelecida, sob pena de se estar a desvirtuar integralmente o respectivo sentido e alcance e se estar a contribuir deliberadamente para situações manifestamente abusivas!*

*8. Não podemos, assim, deixar de manifestar a nossa profunda e legítima discordância pelo facto de a CITE não ter solicitado à Trabalhadora, como condição previa à elaboração do seu Parecer, a junção ao respectivo processo de prova idónea e suficiente do invocado estado de gravidez.*

*9. Tal elemento de prova constitui condição indispensável à aplicação da estatuição do n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, sob pena de se estar a dar cobertura a todos os comportamentos abusivos e, no limite, a impedir, dificultando e inviabilizando por esta via, todo e qualquer processo de despedimento de trabalhador do género feminino, transformando um mecanismo legal excepcional numa prática transversal e generalizada.*

*10. Ou seja e de forma muito directa e precisa, o legislador pretendeu estabelecer um regime de protecção excepcional, o qual bem se compreende, enquanto tal exclusivamente destinado às trabalhadoras que se encontrem em situação de efectiva e comprovada gravidez, evitando a adopção de atitudes discriminatórias pela entidade empregadora. Todavia, e face a excepcionalidade do regime imposto a situação de gravidez tem de estar adequadamente documentada, facto que apenas favorece as Trabalhadoras abrangidas, criando uma linha de objectiva demarcação com todas as demais.*

*11. Não se compreende, assim, nem se pode aceitar a interpretação extensiva efectuada no n.º 2.3 do V. Parecer já que a mesma não*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*tem qualquer correspondência com o elemento literal das disposições conjugadas dos n.º 1 do artigo 63.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º, ambas do Código do Trabalho. Na realidade e para que não subsistam quaisquer dúvidas, estabelece a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º, de forma peremptória, que “a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação do atestado médico.”*

*12. É por demais evidente que a exigência legal se destina a evitar a ocorrência de situações abusivas e ilegítimas, favorecendo princípios básicos de certeza jurídica.*

*13. Assim e não estando provado o invocado estado de gravidez, a cuja prova a trabalhadora sempre e injustificadamente se furtou, ter-se-á de concluir pela inexistência do elemento prévio e condição essencial à obrigatoriedade de emissão de parecer pela CITE, o qual seja a entrega atempada de atestado médico comprovando a situação de gravidez.*

*14. Em nossa opinião e com o devido respeito, o V. Parecer contém, ainda, uma inadequada avaliação da situação orgânica da Empresa e, muito em concreto, do enquadramento do posto de trabalho a extinguir. Todavia esta situação está naturalmente prejudicada pelo facto de não ser exigível a emissão de Parecer da CITE nesta situação concreta.*

*15. Nunca esta Empresa, ou qualquer uma das que integra o respectivo grupo empresarial, actuou em violação de qualquer norma que proteja trabalhadoras em condições específicas, ou sequer atribuiu condições de trabalho que traduzissem uma discriminação negativa. É, pois, com esse posicionamento de total respeito pela legalidade e de cumprimento rigoroso do enquadramento jurídico que não se pode conformar com o teor e conclusão do já identificado Parecer.*

*Em síntese e conclusão, não tendo sido provado documentalmente — por Atestado Médico — ou por qualquer outro meio idóneo, o*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*estado de gravidez da Licenciada ..., prova essa imposta pelas disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 63.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º, ambas do Código do Trabalho, não é exigível a emissão de Parecer pela CITE nem a mesma se poderá pronunciar formalmente sobre uma situação que escapa às suas competências orgânicas.*

*Face ao exposto, vimos solicitar a V. Exa. a reapreciação do presente processo e que sejamos, em consequência, informados da decisão exarada sobre a nossa presente comunicação.*

*Com os melhores cumprimentos,*

*A Gerência,*

- 1.3.** No Parecer da CITE ora objecto de reclamação, a matéria da gravidez da trabalhadora é assinalada em dois pontos, nomeadamente:

*(...)*

*1.5 A empresa assinalou ainda que só tomou conhecimento da gravidez da trabalhadora através do parecer que esta remeteu como resposta à comunicação da extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento, não tendo a trabalhadora correspondido até à data ao pedido de entrega ou de exibição de qualquer documento médico que comprove o estado de gravidez.*

*(...)*

*2.3 De assinalar quanto ao presente pedido de parecer prévio, que embora o artigo 36.º do Código de Trabalho estabeleça como trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, é de assinalar que o n.º 2 desse mesmo artigo prevê que o regime de protecção da Parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante. Pelo exposto, tendo a trabalhadora comunicado à sua entidade empregadora o estado de gravidez mencionando-o no*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*parecer fundamentado que lhe dirigiu ao abrigo do n.º 1 do artigo 370.º, é efectivamente pertinente a submissão do presente processo a parecer prévio desta Comissão à luz do n.º 1 do artigo 63.º do referido Código.*

(...)

## **II – ANÁLISE**

Atento o teor da reclamação e o pedido de reapreciação do processo, a CITE analisou a presente reclamação nos seguintes termos:

- 2.1.** A apreciação da reclamação da deliberação da CITE tem fundamento nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, designadamente os artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.2.** A reclamação, conforme consta de síntese da própria Reclamação, resulta do entendimento de que não tendo sido provado documentalmente - por atestado médico – ou por qualquer outro meio idóneo, o estado de gravidez da Trabalhadora a que o pedido de parecer prévio diz respeito, não é exigível a emissão do Parecer Prévio pela CITE, nem a mesma se poderá pronunciar formalmente sobre uma situação que escapa às suas competências, pelo que pede a reapreciação do processo.
- 2.3.** Nos considerandos da Reclamação relativamente à questão que efectivamente fundamenta o pedido de reapreciação do processo, a Reclamante manifesta a sua discordância de a CITE não ter solicitado à Trabalhadora, como condição prévia à elaboração do seu Parecer, a junção ao respectivo processo de prova idónea e suficiente do invocado estado de gravidez.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** Para a entidade, o regime de excepcionalidade pela situação de gravidez tem de estar adequadamente documentada e que sem a mesma ter-se-á de concluir pela inexistência do elemento prévio e condição essencial à obrigatoriedade de emissão do parecer.
- 2.5.** Enunciados os termos essenciais da reclamação, cumpre analisar a pertinência do entendimento em que a mesma assenta:

O pedido de parecer prévio da CITE ora objecto de reclamação, foi apresentado por iniciativa da própria reclamante à luz do regime de protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida.

No caso em apreço, resulta do processo remetido pela entidade empregadora que esta tomou conhecimento da situação de gravidez da trabalhadora por comunicação desta constante do parecer fundamentado em resposta à notificação de intenção de despedimento.

Conforme se aludiu no Parecer Prévio solicitado e cuja emissão ora se contesta, a protecção da Parentalidade em situação de gravidez pode resultar de comprovação formal ou do mero conhecimento da situação ou de facto pela entidade empregadora, nos termos previstos pelos n.º e ainda pelo n.º 2 do artigo 36.º do Código de Trabalho, norma essa que tem a seguinte redacção:

**Artigo 36.º**

**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

1 — No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 — O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

(...)

O artigo do Código do Trabalho respeitante à protecção em caso de despedimento de trabalhadora, nomeadamente em situação de grávida, tem a seguinte redacção:

**Artigo 63.º**

**Protecção em caso de despedimento**

1 — 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 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

(...)

Como primeira conclusão a retirar do primeiro dos artigos parcialmente transcritos, é a de que a aplicação do regime de protecção a





MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento de trabalhadora grávida tanto resulta por ter havido apresentação comprovativo formal da situação (informação ao empregador por escrito, nomeadamente mediante apresentação de atestado médico), como é igualmente suficiente o conhecimento da situação ou do facto pelo empregador.

A segunda conclusão é a de que é ao empregador a quem, nos termos do artigo 36.º do referido Código, deve ser apresentado o comprovativo (por escrito - atestado médico) da situação de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a quem ainda se obriga a aplicação do regime de protecção da Parentalidade desde que tenha conhecimento do facto ou da situação.

Por último, acresce que o procedimento legalmente previsto para a emissão de parecer prévio pela CITE – a ser emitido no prazo de 30 dias corridos, sem qualquer possibilidade de se suscitar a suspensão ou prorrogação desse prazo - tem características de brevidade e simplicidade procedimentais que não são compagináveis com os termos do n.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, nos termos dos quais o atraso superior a 30 dias na apreciação do pedido tem o efeito de se considerar em sentido desfavorável ao trabalhador, o que criaria condições objectivas e de natureza meramente procedimental a obstacularizar a eficácia do próprio regime de protecção à grávida.

Existindo a comunicação da trabalhadora de gravidez e face à opção legislativa consagrada no n.º 2 do artigo 36.º do Código do Trabalho que sobrepõe o mero conhecimento pela entidade empregadora da situação à exigência formal de comprovativo médico da situação de gravidez, a falta de aplicação do regime de protecção de Parentalidade ao processo de despedimento por extinção do posto de trabalho configuraria a ilicitude do despedimento à luz da alínea d) do artigo 381.º do mesmo Código, pelo que andou bem a entidade empregadora em solicitar o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

parecer prévio à CITE.

Assim sendo, submetido um processo à CITE ao abrigo do regime de protecção do despedimento previsto no artigo 63.º do Código de Trabalho, cabia-lhe emitir o parecer prévio aos despedimentos nas situações previstas no artigo 63.º do Código de Trabalho, aferindo a sua licitude e os fundamentos mas sem que se possa vislumbrar do regime legal aplicável a necessidade de promover a própria confirmação da situação ou facto relevante de parentalidade que fundamentou o pedido de parecer prévio à luz daquele artigo e diploma.

De relembrar, por último, que o parecer desfavorável à intenção de despedimento não prejudica o recurso a decisão judicial confirmativa da existência do motivo justificativo para o despedimento nos termos do n.º 6 do artigo 63.º daquele Código.

- 2.6.** Pelo supra exposto, não assiste à Reclamante razão para concluir que não haveria de ser emitido o parecer prévio n.º 76/CITE/2011, pelo que não havendo facto susceptível para alterar a posição desta Comissão aprovada por unanimidade em 14 de Abril de 2011, é indeferida a reclamação e mantido nos seus termos e efeitos o referido parecer.

### **III – DECISÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE delibera indeferir a presente reclamação da ..., Lda, pelo que mantém a deliberação tomada a 14 de Abril de 2011, mantendo-se assim os termos e efeitos do Parecer n.º 76/CITE/2011.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE MAIO DE 2011**