



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 188/CITE/2012

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 188/CITE/2012: Parecer prévio ao 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 862 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 24 de OUTUBRO de 2012, a CITE recebeu da entidade empregadora ... – ..., Lda, uma reclamação do parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da Trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de estagiária para a área administrativa, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE do dia 15 de OUTUBRO de 2012.
- 1.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da



atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

- 1.3. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 1.4. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro – atualmente Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica da CITE.
- 1.5. O artigo 158.º do Código do procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 1.6. Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.

II – ANÁLISE

- 1.7. Ora, no caso *sub judice* a entidade empregadora ... “solicita uma reapreciação do pedido de parecer prévio para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., tendo presente a resposta desta, por escrito, aposta no duplicado da comunicação recebida no dia 17 de



setembro de 2012, declarando que aceita e concorda, assinando e datando a sua declaração”.

- 1.8.** Alega a entidade empregadora ... “que requereu, ao abrigo do disposto no n.º 1 e na al. c) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho, parecer favorável sobre a bondade dos argumentos conducentes à extinção do posto de trabalho de ... uma vez que o gerente da empresa ao comunicar, verbalmente, essa intenção, à trabalhadora no dia 11 de setembro de 2012, foi por esta informado, que estava grávida de três meses”.
- 1.9.** “Antes desta comunicação verbal, a trabalhadora não tinha informado a sua entidade empregadora que estava grávida”.
- 1.10.** “Perante a informação recebida da trabalhadora, o ... comunicou-lhe, que iria proceder à formalização escrita da sua intenção de proceder à extinção do posto de trabalho da dita trabalhadora e, atendendo ao conhecimento do estado da mesma, ao pedido de parecer prévio à CITE”.
- 1.11.** “A trabalhadora, manifestou, logo nessa altura, a sua anuência ao comunicado”.
- 1.12.** “O ... formalizou a comunicação escrita dirigida à trabalhadora, que lhe entregou em mão, no dia 17 de setembro de 2012, tendo esta, após leitura e explicação do conteúdo, expressado, por escrito, na própria cópia da comunicação recebida a sua aceitação e concordância com os argumentos invocados”.



- 1.13.** “A comunicação contendo a anuência expressa da trabalhadora, foi junta ao pedido de parecer prévio e junta-se novamente”.
- 1.14.** “Daqui decorre, não corresponder à verdade o afirmado por essa comissão quando refere no seu ponto”:
- 1.15.** “1.16. Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora, tendo esta recebido a respetiva comunicação em 17/09/2012”.
- 1.16.** “A trabalhadora manifestou a sua posição no próprio dia 17 de setembro: declarou aceitar e concordar com os argumentos invocados”.
- 1.17.** “Posteriormente ao dia 17 de setembro, a trabalhadora não manifestou qualquer outra posição sobre a comunicação do ... quanto à intenção quer de proceder à extinção do seu posto de trabalho, quer quanto ao pedido de parecer prévio ao CITE”.
- 1.18.** “Os motivos apresentados pelo ..., para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., encontram-se ampla e documentalmente justificados”.
- 1.19.** “Aliás, cabe referir que a CITE, no seu parecer, não põe em causa os motivos pelos quais o ... pretende extinguir o posto de trabalho da trabalhadora ...”.
- 1.20.** “A CITE limita-se a invocar uma alegada preterição de uma formalidades que compreende a ausência de resposta escrita da



trabalhadora, facto que notoriamente não corresponde à verdade, uma vez que a trabalhadora declarou, por escrito, concordar com os motivos invocados para a extinção do seu posto de trabalho”.

- 1.21.** “A posição do ..., radicou, numa derradeira tentativa de manter os postos de trabalho mais antigos, necessitando, para o efeito de proceder à redução dos seus custos fixos, adaptando a estrutura da empresa à realidade económica atual”.
- 1.22.** “Atento o exposto, o ... solicita uma reapreciação do pedido de parecer prévio para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., tendo presente a resposta desta, por escrito, aposta no duplicado da comunicação recebida no dia 17 de setembro de 2012, declarando que aceita e concorda, assinando e datando a sua declaração”.
- 1.23.** “Termos em que ao abrigo do disposto no n.º 1 e al c) do n.º 3 do art. 63.º do Código do Trabalho, solicitar a reapreciação do competente parecer prévio à CITE”.
- 1.24.** Em 29/10/2012, a pedido da CITE, em homenagem ao cumprimento do princípio do contraditório, a trabalhadora grávida ... remeteu, aos serviços desta Comissão, um e-mail com a seguinte informação:

“Serve a presente para dar conhecimento de que a carta de que assinei, que me foi pedido pela empresa, assinei com a intenção de como tinha conhecimento de que a empresa pedia parecer à CITE da intenção do meu despedimento”.



“Contactei o ACT para saber os meus direitos, quando me foi dito que tinha 10 dias para me expor perante o pedido da empresa, tempo esse que a empresa não me deu a conhecer. Não me prenciei na altura pois o prazo já tinha passado”.

“Todo este desenrolar de situações deu-se na altura em que dei conhecimento ao meu diretor geral de que estava grávida, sendo-me dito que o melhor seria começar a procurar um novo trabalho, sinto-me frustrada pois tenho a sensação de que o meu despedimento é pelo facto de me encontrar grávida”.

“Sei que a empresa de momento não se encontra em altura confortável devido a toda esta crise, mas também não me sinto confortável com toda esta situação, dado ao facto de estar grávida sinto que me encontro mais vulnerável, desconfortável e sem apoio da parte da empresa”.

“Tenho receio de todo este desenrolar da situação pois não quero que a empresa me tenha que ter lá a trabalhar contra vontade deles”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a



promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

- 2.2.** Como já aqui foi referido, a CITE é a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.3.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada pela empresa, a CITE considera o seguinte:
- 2.4.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea d) do artigo 381.º do mesmo diploma legal.
- 2.5.** Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.
- 2.6.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com



situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.

- 2.7.** É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, designadamente como no caso *sub judice*, lactantes e puérperas, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.
- 2.8.** Saliente-se que o Parecer n.º 188/CITE/2012, preconiza que “Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.9.** “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”.
- 2.10.** “E, nos termos do n.º 3, do artigo 63.º, “Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (alínea *c*) depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no



despedimento por extinção do posto de trabalho”, ou seja, nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior (...), o trabalhador envolvido (...) pode transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento”.

- 2.11.** “Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do art. 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, respetivo procedimento, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objetivamente as medidas que adotou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem diretamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão”.
- 2.12.** “É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea c) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: Se não for precedido do respetivo procedimento”.
- 2.13.** “Nestes termos, cumpre referir que a trabalhadora a despedir recebeu a comunicação do despedimento por extinção do seu posto de trabalho, em 17/09/2012 e o presente processo foi enviado à CITE em 21/09/2012, sem que tenham decorrido os 10 dias para a trabalhadora se pronunciar, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º, do Código do Trabalho”.



- 2.14.** “Ora, verifica-se que a entidade não cumpriu os mencionados procedimentos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora em causa”.
- 2.15.** “Assim, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida não seja discriminatória por motivo de maternidade, uma vez que o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento”.
- 2.16.** Termina o Parecer nº 188/CITE/2012, “Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ... – ..., Ld^a, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade”
- 2.17.** Ora chegados a este ponto e de acordo com os elementos carreados nesta fase para o processo, quer pela entidade empregadora, quer pela trabalhadora, verifica-se que a trabalhadora aceitou e concordou com a remessa do processo à CITE, uma vez que se encontrava grávida, conforme o Ofício de comunicação da necessidade de extinguir o posto de trabalho entregue à trabalhadora em **17/09/2012** – “Tendo presente a informação prestada por V. Ex^a no passado dia **11 de setembro de 2012** informando o Diretor Geral que estava grávida de 3 meses, o ... vai solicitar o competente parecer prévio à CITE ao abrigo do disposto no n.º 1 e al.c) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho”.
- 2.18.** Assim, em sede de contraditório a trabalhadora vem informar que contactou a ACT para saber dos seus direitos, “quando me foi dito que



tinha 10 dias para me expor perante o pedido da empresa, tempo esse que a empresa não me deu a conhecer” e salienta-se que não é referido no respetivo Ofício de comunicação da necessidade de extinguir o posto de trabalho.

- 2.19.** Com efeito, analisada a presente reclamação, verifica-se que a entidade empregadora, ora reclamante, não apresentou qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer n.º 188/CITE/2012, ou seja, não resulta das suas alegações que tenha dada toda a informação necessária para a trabalhadora apresentar a sua resposta, nos 10 dias posteriores à comunicação, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento” (artigo 370.º, com a nova redação introduzida pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho), por e, em virtude da obrigação legal de respeitar o princípio do contraditório, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** Neste contexto, a entidade empregadora deveria ter deixado passar os **10 dias de pronúncia** e só depois é que deveria remeter o processo à CITE em cumprimento do artigo 63.º do Código do Trabalho “Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho”.
- 2.21.** A entidade empregadora, ora reclamante, também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.



- 2.22.** Face ao exposto, em sede de reclamação, continua a confirmar-se que a entidade empregadora, ora reclamante, não cumpriu com os mencionados procedimentos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora em causa – não tendo dado oportunidade à trabalhadora grávida de responder à comunicação da necessidade de extinguir o posto de trabalho em 17 de setembro de 2012, quando teve conhecimento em 12 de setembro de 2012 que a trabalhadora se encontrava grávida - por e, em virtude da obrigação legal de respeitar o princípio do contraditório, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho.
- 2.23.** Assim, não podendo a CITE ignorar o princípio do contraditório constante do citado normativo legal, não pode reapreciar o parecer n.º 188/CITE/2012, porquanto não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida não seja discriminatória por motivo de maternidade, uma vez que o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento.
- 2.24.** Por outro lado, como já tivemos o ensejo de referir na presente Resposta “o artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo prevê que “(...) *os particulares têm direito de solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos (...)*”, fundamentando tal pedido em “(...) *ilegalidade ou a inconveniência do ato administrativo impugnado (...)*” nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 2.25.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo desde o início, podemos concluir que o Parecer desta Comissão n.º 188/CITE/2012, que aqui se dá por inteiramente reproduzido, observou todos os requisitos



legais não padecendo por isso de ilegalidade ou inconveniência, nos termos do artigo 159.º do CPA.

- 2.26.** Impunha-se à reclamante que, na presente reclamação, aduzisse matéria suficientemente reveladora do vício ou do erro em que eventualmente a decisão impugnada tivesse incorrido.
- 2.27.** Em sede de conclusão, a CITE mantém o parecer n.º 188/CITE/2012, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 15 de outubro de 2012.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes do conhecimento das partes que ponham em causa a validade da deliberação de 15 de outubro de 2012, mantendo o Parecer n.º 188/CITE/2012.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE DEZEMBRO DE 2012