



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 59/CITE/2013

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 59/CITE/2013: *Parecer prévio nos termos do n.º 1 e da alínea a) 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 140 – DG/2013

### I – OBJETO

1.1. Em 11 de março de 2013, a CITE recebeu da trabalhadora ... reclamação do parecer n.º 59/CITE/2013, nos seguintes termos:

*Assunto: Resposta ao parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante*

*Exmos Senhores da CITE*

*Venho por este meio, demonstrar o meu desagrado ao vosso parecer do OFÍCIO numero 544/2013; pois acho injusto uma mãe que tem um filho com 8 meses a ganhar 500 Euros por mês, vir para o desemprego. Gostaria de saber se realmente sou empregada dedicada exclusivamente para embalagem, uma vez que eu não fazia somente embalagem, a minha categoria na folha de vencimento vem como EMPREGADA DE ARMAZEM; fazia faturação, repunha stock, executava material, também embalava, como fazia limpeza. Desde que a entidade me comunicou a intenção em me despedir colocaram-me a fazer contagem, não me mandam fazer rigorosamente mais nada..., sou empregada fantasma..., isso não é discriminação??????*



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*E em relação a extinção de posto pergunto, eu fui fazer contagem, um colega que tratava de stock esta somente a embalar. Isso é extinção de posto???? A empresa vive de encomendas como fazem extinção de posto, não entendo!*

*Há muitas irregularidades ali mas quem paga é sempre o empregado... Assim se nota pelo excesso de trabalho que os meus colegas têm e ainda reduzem pessoal.., onde isto vai parar..*

*Obrigada pela vossa atenção sem mais assunto.*

...

**1.2.** Em ordem a promover a instrução da reclamação e no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à respetiva entidade empregadora, à luz da competência definida pelo n.º 2 do art.º 12.º do Decreto Lei 124/2010, de 17 de novembro, foi enviado um ofício à entidade empregadora, comunicando o teor da reclamação e solicitando esclarecimentos sobre a mesma.

**1.3.** Pela entidade empregadora, foi enviada uma resposta, dizendo não existir qualquer outro posto de trabalho que pudesse ser ocupado pela trabalhadora, bem como negando que a trabalhadora, ora reclamante, alguma vez tivesse feito faturação, não tendo qualificação para tal, sendo que a sua única intervenção foi a nível de indicação do valor de portes.

Mais dizem que durante o hiato em que se aguardava o parecer prévio da CITE, a reclamante esteve a efetuar tarefas não prioritárias nem relevantes para o funcionamento da empresa, garantindo o direito ao trabalho.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Decorre 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, que 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.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de pais trabalhadores em gozo de licença parental, atualmente prevista na alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

**2.4.** No caso de emissão de parecer desfavorável ao despedimento, encontra-se expressamente prevista no n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a



possibilidade de o empregador recorrer à via judicial de modo a ver reconhecida a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

**2.5.** Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.6.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

**2.6.1.** 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.

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 artigo 494.º e alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

**2.6.2.** 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.



É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.

**2.7.** No caso concreto, a Comissão não se opôs ao despedimento da trabalhadora lactante ..., nos termos que constam do Parecer n.º59/2013, e que, fundamentalmente, se concretizam nos pontos seguintes, que se transcrevem:

*2.4. No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na decisão de proceder a uma reorganização do processo de expedição de encomendas, eliminando a totalidade dos postos de trabalho exclusivamente dedicados à embalagem, num desequilíbrio económico-financeiro, o que permite admitir que assiste no processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais.*

*2.5. No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:*

*i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de eliminar a secção de embalagem e extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;*

*ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao*



*objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;*

*iii) Por último, existindo na comunicação efetuada à trabalhadora – a cujo teor esta expressamente não se opõe – a referência de que é o único posto de trabalho com estas funções, permite concluir como também observados os demais requisitos legais exigidos, designadamente o de não existir outros trabalhadores com contratos de trabalho a termo para executar tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto, nem de ao processo de despedimento dever ser aplicável o regime do despedimento coletivo.*

*2.6. Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.*

*2.7. Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, nem transparecendo do presente processo qualquer indício de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de lactante da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do único posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.*



### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, considerando que a Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro, proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, salvo nos casos excecionais não relacionados com os referidos estados.

A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

**3.2.** Da análise da reclamação apresentada e analisando, por ordem da apresentação, os motivos expendidos na reclamação, a CITE entende não existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – DECISÃO**

**3.1.** Face ao que antecede, a CITE delibera:

**a)** Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 59/CITE/2013, uma vez que, ao analisar a reclamação da trabalhadora e os documentos ora remetidos, verifica-se que os mesmos não acrescentam novos elementos para além dos anteriormente analisados, tendo a entidade empregadora esclarecido



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

as questões suscitadas pela reclamante de forma coerente, continuando a não se vislumbrar a existência de discriminação por motivo de maternidade.

**b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**