

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 389/CITE/2023

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 389/CITE/2023, referente ao processo para emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

### PROCESSO N.º 2454/RP/2023

#### I – OBJETO

1. No dia **26 de abril de 2023**, a CITE **deliberou por unanimidade** dos presentes opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora ...
2. Tal decisão foi tomada no pressuposto de se considerar não estarem cabalmente verificadas as formalidades legais para a extinção do posto de trabalho, circunstância que não nos permitiu afastar a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.
3. Com efeito, compulsados os argumentos da entidade empregadora de acordo com o expediente remetido à CITE, concluímos que, embora referisse que as funções da trabalhadora em causa passariam a ser exercidas pela sócia única e gerente, a entidade empregadora não esclareceu, com a clareza devida o conteúdo funcional da categoria profissional a que a trabalhadora se encontrava afecta, e se a atividade laboral que a mesma prestava se manteria em termos efetivamente reduzidos.
4. Além do mais, em nenhum momento do expediente remetido à CITE foi possível constatar de facto a vontade da trabalhadora, a não ser a menção de um acordo que, contudo, não fez parte sequer da documentação enviada.
5. Acresce ainda que, nos termos do artigo 63º, n.º 1 do Código do Trabalho, “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”, e como referimos a decisão de despedimento foi tomada antes de proferido o parecer da CITE que

deveria ser solicitado uma vez decorrido o prazo de 15 dias previsto no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho (e não 10 como refere a entidade empregadora).

6. O parecer da CITE foi remetido à Autoridade Para as Condições de Trabalho para efeitos de participação por incumprimento do artigo 63º, nº 1 do Código do Trabalho e eventual prática discriminatória no acesso ao emprego, encontrando-se pendente no Centro Local Lisboa Ocidental, conforme comunicação da ACT remetida a esta Comissão.
7. No dia **17 de maio de 2023**, a trabalhadora visada no despedimento ... remeteu à CITE, por carta registada, uma comunicação cujo teor de transcreve:

“(...) Serve a presente para que após me ter sido dado conhecimento pela minha entidade patronal ... do parecer da CITE, informar que não me oponho ao despedimento por extinção do posto de trabalho, pelos motivos elencados pela entidade patronal e que correspondem inteiramente à realidade da firma, nomeadamente encontrando-se se facturação, a qual este ano até à presente data é de aproximadamente 1.500,00€ (mil e quinhentos euros). (Doc.1)

A minha actividade profissional de assistente administrativa, neste momento não esta a ser prestada à entidade patronal, pois encontro-me em Baixa médica por gravidez de risco, no entanto ainda que estivesse em exercício efectivo de funções, face à falta de clientela nada existiria para fazer ao longo destes últimos 3 meses, nem mesmo a tempo parcial.

O relatório foi-me dado inteiramente a conhecer o seu teor, tendo enquanto trabalhadora, completa noção dos motivos conforme descritos e invocados para a extinção do meu posto de trabalho, bem como os critérios de seleção adoptados. (única trabalhadora, alem da socia única)

Não existe face aos motivos que foram apresentados no pedido de parecer que vos foi enviado, qualquer outra solução a não ser proceder à extinção do meu posto de trabalho e pôr termo à relação laboral, nomeadamente a entidade empregadora não exerce qualquer outra

atividade onde me pudesse colocar a trabalhadora ainda que a executar quaisquer outras tarefas.

Face ao supra explanado, venho informar que estou de acordo que a entidade patronal, proceda ao meu despedimento conforme promovido por extinção do posto de trabalho, porquanto a existência de justa causa objectiva, face a todo o explanado.

Requer assim e para a produção dos devidos efeitos, a aqui trabalhadora, a qual foi sempre muito respeitada e jamais se sentiu discriminada e função da maternidade pela sua patronal, que V Exa. após análise da que é minha vontade livre e esclarecida, proceda à emissão de parecer favorável de despedimento por extinção do posto de trabalho. (...)"

Cumpre decidir,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela Resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981 em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a tomar as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período

compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

**2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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.

**2.5.** Em conformidade com o direito comunitário, 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”.

**2.5.** A entidade competente para emitir tal parecer prévio é, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

**2.6.** Nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito (...) em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.7.** Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida pelo

empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

**2.8.** Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de trabalho são:

- “a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.9.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

d) Menor experiência na função;

e) Menor antiguidade na empresa;

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6– Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

**2.10.** E ainda que, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;

b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

**2.11.** Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.

**2.12.** Cabe à CITE, como referimos, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica “(...) b) emitir parecer prévio ao

despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;”

\*\*\*\*\*

### III – ANÁLISE

**3.1.** No caso concreto, veio a trabalhadora após a emissão do Parecer 389/CITE/2023 em 26 de abril de 2023, manifestar, no essencial, a sua concordância com o despedimento por extinção do posto de trabalho, e requerendo a emissão de parecer favorável ao despedimento.

**3.2** Na realidade, existindo acordo entre a entidade empregadora e a trabalhadora para a cessação do contrato de trabalho da trabalhadora nem tão pouco se exigiria o cumprimento do artigo 63º, nº1 do Código do Trabalho.

**3.3.** Em todo o caso, não foi esse o caminho seguido entre as partes que qualificaram a cessação do contrato de trabalho como um despedimento por extinção do posto de trabalho.

**3.4** Todavia, e sem prejuízo do incumprimento do artigo 63º, nº 1 e nº 3, al. c) do Código do Trabalho, que se mantém, não subsistem razões para que a CITE se oponha a um despedimento relativamente ao qual a trabalhadora veio manifestar a sua concordância.

**3.5** Nos termos do artigo 184º, nº 1, al. a) do Código do Procedimento Administrativo, os interessados têm o direito de: a) [i]mpugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição.

**3.6.** Na realidade, o Parecer da CITE não foi impugnado pela entidade empregadora, contudo e objectivamente solicitada pela **trabalhadora** a modificação do Parecer 389/CITE/2023, e a sua substituição por outro que seja **favorável de despedimento por extinção do posto de trabalho**,

### IV – CONCLUSÃO

A CITE delibera:

**4.1.** Deferir a reclamação apresentada pela trabalhadora ...

**4.2.** Alterar parcialmente o sentido do Parecer n.º 389/CITE/2023, não se opondo ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ...

**4.3.** Sem prejuízo do incumprimento do artigo 63º, nº 1 do Código do Trabalho que mantém e já participou à Autoridade para as Condições do Trabalho.

**4.4.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**