

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 793/CITE/2023

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 793/CITE/2023, referente ao processo para emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

PROCESSO N.º 4434/RP/2023

I – OBJETO

1.1. Em 12.09.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora, reclamação do Parecer n.º 793/CITE/2023, que deliberou por maioria dos membros presentes, emitir parecer a opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho, com os votos contra dos representantes da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP e Confederação do Turismo Português – CTP, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

..., pessoa coletiva n.º ..., com o NISS ..., com sede ..., tendo sido tendo sido notificada do ofício da Senhora Presidente da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante somente designada por CITE), à margem identificado, datado de 30/08/2023, relativo ao Parecer Prévio no âmbito do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, vem, muito respeitosamente, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 191.º e seguintes do Código do Processo Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de

Janeiro, apresentar Reclamação do mesmo, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. Questão Prévia - Do pedido de suspensão dos efeitos do Parecer Prévio Desfavorável emitido pela CITE

1. Atendendo a que:

a. O ato administrativo de que ora se reclama admite recurso contencioso, de acordo com o previsto no art.º 63.º, n.º 7, do Código do Trabalho;

b. O Parecer Prévio emitido pela CITE só se torna definitivo e desfavorável à recusa após o termo do prazo admitido para a Reclamação da Decisão; e

c. A produção imediata dos efeitos do Parecer Desfavorável causará prejuízos assinaláveis à Reclamante, na medida em que, por força do disposto no artigo 63.º n.º 6 do Código do Trabalho, a mesma terá de recorrer à via judicial para que seja reconhecida existência de motivo justificativo para o despedimento, quando na verdade, face aos fundamentos que adiante se anunciarão, a Reclamante entende que o parecer da CITE não era, desde logo, legalmente exigível no caso em apreço, e que, por conseguinte a Reclamante não está sujeita ao regime jurídico previsto no artigo 63.º do Código de Trabalho.

d. Impõe-se, assim, determinar a suspensão dos efeitos do Parecer Prévio Desfavorável, até à prolação de decisão que incida sobre a presente Reclamação, que se pronuncie definitivamente sobre a nulidade do referido

Parecer, podendo, desta forma, evitar-se a sindicância perante o Tribunal de questões que se podem encerrar em sede administrativa, máxime evitar o entupimento dos tribunais com ações inúteis.

2. Requer-se à CITE, nos termos do disposto no art.º 189.º, n.ºs 2, 3 e 4 do CPA, que se digne atribuir efeito suspensivo à presente Reclamação.

II. Da inexigibilidade legal do Parecer Prévio

3. Preliminarmente, importa esclarecer que o trabalhador ... gozou, até à presente data, de três períodos de licença parental, a saber:

a) Primeiro período: 25 dias de licença parental inicial, que foram gozados entre os dias 25 de novembro de 2022 e 4 de janeiro de 2023;

b) Segundo Período: 30 dias de licença parental partilhada, com início em 24 de abril de 2023 e 23 de maio de 2023;

c) Terceiro Período: 90 dias de licença parental complementar, com início em 25 de agosto de 2023 e terminará em 23 de novembro de 2023.

2. Pese embora tal informação não tenha sido prestada aquando do pedido de emissão do parecer prévio, lapso que desde já se penitencia, entendemos que tais factos são essenciais para que se possa aferir se, no caso em análise, seria (ou não) necessário que a entidade empregadora solicitasse o parecer prévio à CITE, sob pena de ilicitude do despedimento, face ao disposto no artigo 63.º n.º 1 do CT.

3. Nesta senda, o artigo 63.º n.º 1 do CT estabelece 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”.

4. Em complemento do supra exposto, a alínea d) do artigo 381.º do Código de Trabalho prevê a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador “[e]m 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”.- negrito e sublinhado nosso.

5. Ora, decorre do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06/06/2018, que: “Um aspeto que importa sobremaneira ter presente é que a lei exige o parecer prévio relativamente a trabalhadores que sejam despedidos no gozo da licença parental, sendo que, como referimos, a ilicitude do despedimento por falta do pedido de parecer prévio da CITE só ocorre se o trabalhador for despedido durante o gozo de licença parental inicial”

6. A este respeito chamam-se à colação os ensinamentos contidos na Revista de Direito e de Estudos Sociais, na qual se esclarece que: “O “trabalhador em gozo de licença parental” que o ad. 63.º do CT faz também beneficiar da proteção nele estabelecida é o pai nas hipóteses de licença parental que lhe é exclusiva (ad. 43.º do CT), de licença parental inicial partilhada com a mãe (ad. 40.º do CT) e de licença parental inicial em caso de impossibilidade da mãe (ad. 42.º do CT), por ser nestas que se verifica a similitude com a situação da mãe trabalhadora que justifique tal opção. Não era outro, aliás, o teor do n.º 5 do ad. 98.º da LECT (incorporado em 2009 no articulado do CT), que estabelecia que “o pai tem direito, durante o gozo de licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante”. No

mesmo sentido, precisando ser a licença a que alude o ad. 63.º do CT a “licença parental inicial”, nas suas várias vertentes, v. o ad. 381º, al. d), do CT.”

7. Desta feita, uma vez que o trabalhador se encontra a gozar licença complementar a que alude o artigo 51.º do Código de Trabalho, dúvidas não restam de que o trabalhador não se encontra protegido pelo regime previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho, não sendo, por conseguinte, o parecer prévio da CITE legalmente exigível, pelo que desde já se requer a V. Exa. que se digne a declarar a sua nulidade e ineficácia perante a ora Reclamante.

8. Sem prescindir do supra exposto, impõe-se ainda, cautelarmente, referir o seguinte:

9. O artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho determina expressamente o âmbito de aplicação da norma, ao enunciar que o parecer prévio da CITE é obrigatório nos casos de “despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.”

10. Por sua vez, a alínea c) do n.º 3 da referida normal legal estipula que: “Para efeitos do n.º 1, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: (...) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;”

11. Da leitura articulada dos referidos normativos resulta a obrigatoriedade, por parte da entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador que se encontre em período de gozo de licença parental, de solicitar à CITE um parecer, previamente à concretização do despedimento e em momento próprio para o efeito (concretamente,

findos os prazos para: (i) apresentação de parecer fundamentado por parte do trabalhador; e (ii) apresentação pela ACT do relatório de verificação, a que aludem o artigo 370.º do Código de Trabalho).

12. Assim, para que o parecer da CITE se considere legalmente exigível, tal pressupõe que no momento em que o mesmo deve ser solicitado (após as consultas a que se refere o artigo 370.º do Código de Trabalho) o trabalhador esteja a gozar de licença parental, o que, diga-se, não acontece in casu, como se passa a demonstrar de seguida:

13. Conforme evidenciado nos documentos carreados ao Processo e, ainda, de acordo com a matéria de facto descrita no Objeto do Parecer, por carta datada de 19.07.2023, a ... comunicou ao trabalhador ... a sua intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho mediante despedimento por despedimento ocorra durante o gozo da licença parental é porque visa, não apenas combater o risco de discriminação que existe em outras situações, mas uma especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra durante o referido gozo de tal licença. Acresce que importa ter presente que quando seja legalmente necessário solicitar o parecer à CITE, tal parecer deve ser solicitado, de acordo com a lei “depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador” (alínea a) do n.º 3 do artigo 63.º).

O legislador poderia simplesmente ter estabelecido que o pedido teria que ser realizado antes da tomada de decisão, mas esclareceu que, no despedimento por motivo disciplinar, o momento procedimentalmente adequado para pedir o parecer é o momento em que estão concluídas as diligências probatórias (designadamente também as solicitadas pelo próprio trabalhador). Tal corrobora que o legislador foi sensível,

*outrossim, à especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra no próprio procedimento disciplinar, por se encontrar no gozo da licença, vulnerabilidade que se reflete sobretudo na fase da defesa do trabalhador. O gozo da licença nessa fase implica que o trabalhador está ocupado e empenhado em outras funções sociais de enorme relevância, o que pode perturbar a sua disponibilidade e capacidade para uma defesa adequada no próprio procedimento disciplinar. A intervenção da CITE, que analisará a motivação aduzida, mas também a prova produzida, para verificar se existe um risco de que, por detrás das alegações apresentadas pelo empregador na nota de culpa, se esconda uma verdadeira intenção de prejudicar o trabalhador pelo exercício dos direitos que a lei lhe atribui em matéria de parentalidade, justifica-se por aquela especial vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador que pode prejudicar a qualidade da sua defesa. Consequentemente, o que deve ser decisivo é saber se o trabalhador esteve ou não no gozo da licença até ao momento em que se concluem as diligências probatórias, momento em que legalmente se deve pedir o referido parecer à CITE. Se o gozo da licença é posterior à fase da instrução tal parecer não é necessário — o trabalhador não foi em nada prejudicado no exercício da sua defesa pelo gozo de uma licença parental e beneficiará da tutela que a lei concede aos trabalhadores que sejam alvo de um procedimento disciplinar (como ocorre também com aqueles trabalhadores relativamente aos quais o procedimento só se inicie após terem regressado do gozo da licença parental).”- **negrito e sublinhado** nosso.*

extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho;

14. Nesse seguimento, por comunicação eletrónica datada de 03.08.2023, o trabalhador ..., através da sua Mandatária, comunicou à entidade empregadora, ..., o seu parecer fundamentado, nos termos do disposto no artigo 370.º do Código de Trabalho;

15. Em 21 .07.2023 foi requerida pelo trabalhador a intervenção da ACT nos termos do disposto no artigo 370.º n.º 2 do Código do Trabalho, sem que, contudo, esta entidade tivesse respondido no prazo fixado para o efeito no n.º3 daquele normativo.

16. Em 07.08.2023 a CITE recebeu da entidade empregadora um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhador

17. Sucede que, conforme resulta dos Pontos 1 .1. e 3.1. do Parecer Prévio, aquando da submissão do pedido de Parecer Prévio, o trabalhador não se encontrava no gozo efetivo de licença parental.

18. Aliás, nem tampouco o trabalhador gozou de licença paternal nas fases antecedentes do procedimento de despedimento, mormente no período que mediou entre a data em que entidade empregadora tomou a decisão de iniciar o procedimento do despedimento (i.e., a data da comunicação ao trabalhador da intenção de proceder

ao despedimento por extinção do posto de trabalho, 19.07.2023) e a data em que foram concluídas as consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho (03.08.2023).

19. Em bom rigor, na data em que foi formulado perante a CITE o pedido de emissão de parecer prévio não se encontrava preenchido o requisito essencial e legitimador da intervenção da CITE previsto no n.º 1 do artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho (gozo de licença parental pelo trabalhador), pelo que sempre se dirá que a CITE deveria ter-se escusado de emitir Parecer Prévio sobre a questão suscitada, por extravasar o âmbito das suas atribuições.

20. A este respeito, veja-se o entendimento perfilhado no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06/06/2018, o qual deverá aplicar-se *mutatis mutandis* ao caso concreto: “Assim, se a lei exige para que o artigo 63.º do CT seja aplicável que o

21. Na linha do raciocínio vertido no Acórdão supra referido, temos que a entidade empregadora não está legalmente obrigada a requerer parecer prévio à CITE por não se encontrar o trabalhador no gozo de licença parental quando se iniciou o procedimento de despedimento e ao longo de boa parte do mesmo — concretamente, até à conclusão das diligências a que alude o artigo 370.º do Código do Trabalho.

22. Ainda a este propósito importa atentar aos ensinamentos contidos no “Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 6 de junho de 2018 (Proc. N. 26715/15)” da autoria da Prof. Dra. Joana Vasconcelos, aos quais aderimos e que aqui se deixam reproduzidos:

23. Refere a mencionada autora que a disciplina legal do despedimento do trabalhador em gozo de licença parental assenta em três especificidades, que determinam o sentido e o alcance do artigo 63.º, n.º 1, do Código de Trabalho, sendo uma destas a “ratio da limitada proteção neste plano conferida ao trabalhador em gozo de licença parental, a qual, entende o STJ, radica, não tanto «no risco de discriminação» que existe noutras situações visadas pelo mesmo artigo 63.º do CT, mas na «especial vulnerabilidade em que o trabalhador se encontra durante o referido gozo», vulnerabilidade essa que, em caso de despedimento disciplinar, «se reflete sobretudo» na perturbação «da sua disponibilidade e capacidade» para se defender de forma adequada no procedimento, por estar «ocupado e empenhado em outras funções sociais de enorme relevância».”- **negrito nosso.**

24. Assim, “(...) o legislador estabeleceu um significativo limite temporal à atuação da CITE, ao cingi-la à situação de gozo da licença parental prevista no artigo 63.º, n.º 1, do CT que se verifique até ao momento procedimental — fixado na alínea a) do n.º 3 do mesmo preceito — em que deve o empregador pedir o respetivo parecer prévio. De tal limite dá justamente nota o STJ quando afirma que sendo o gozo da licença «posterior à fase da instrução tal parecer não é necessário», porquanto «o trabalhador não foi em nada prejudicado no exercício da sua defesa»

pelo mesmo, beneficiando em tal hipótese da tutela que a lei concede, em geral, aos demais trabalhadores (...). Norteadas pelas considerações precedentes, a interpretação que do artigo 63.º, n.º 1, do CT fez o STJ no presente caso determinou que «decisivo» para a resposta à questão a dirimir — necessidade, no caso e sob pena de ilicitude do despedimento, de parecer prévio da CITE — é tão-só «saber se trabalhador esteve ou não no gozo da licença até ao momento em que se concluem as diligências probatórias, momento em que legalmente se deve pedir o referido parecer à CITE» (...) Depois, e não menos significativamente, o Ac. STJ de 6-6-2018 evidenciou os termos temporalmente limitados da intervenção preventiva da CITE, fruto de uma clara opção legislativa que, recusando a possibilidade de a mesma ocorrer até à tomada da decisão final, a fez coincidir com o termo de uma fase do procedimento tida como crucial para a apreciação e o controlo que lhe são legalmente cometidas. Dos quais resulta a não aplicabilidade do artigo 63.º, n.º 1, do CT, maxime da obrigatoriedade de parecer prévio da CITE, quando a situação que a determinaria ocorre já depois de finda tal fase. Apesar de reportada unicamente à hipótese de despedimento disciplinar que lhe deu origem, a doutrina do Ac. STJ de 6-6-2018, é transponível, com as necessárias adaptações, para as demais

modalidades de despedimento — coletivo, extinção do posto de trabalho, por inadaptação. E, em qualquer delas, determinará que se distinga consoante o trabalhador visado esteja, ou não, no gozo de licença parental quando do início do correspondente procedimento, bem como ao longo deste, até ao momento-limite legalmente definido [nas alíneas b), c) e d) do n.º 3 do artigo 63.º do CT, visto que só na eventualidade de tal suceder será obrigatório o parecer prévio da CITE, sob pena de ilicitude do despedimento. “- **negrito e sublinhado** nosso.

25. Em suma, atendendo à delimitação temporal da intervenção preventiva da CITE prevista no artigo 63.º n.º1 do Código do Trabalho (e expressa na sua letra), consubstanciada no gozo efetivo de licença parental pelo trabalhador aquando do momento procedimentalmente adequado para pedido de emissão de parecer prévio, há que concluir pela inexigibilidade do parecer prévio da CITE no caso concreto.

26. Desta sorte, não estando a entidade empregadora sujeita ao regime plasmado no artigo 63.º do Código do Trabalho, resulta cristalino que o Parecer Prévio em crise não é legalmente obrigatório, padecendo de nulidade, na medida em que a pronúncia por parte da CITE foge ao âmbito das suas atribuições, o que se invoca nos termos do disposto no artigo 162.º do Código de Procedimento Administrativo, pelo que o mesmo não produz quaisquer efeitos.

III. Da ilegitimidade da CITE para apreciar a regularidade do formalismo procedimental

27. O exercício das competências atribuídas à CITE está limitado, nos termos gerais do Direito Administrativo, pelas atribuições enunciadas no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, designadamente, as de “prosseguirá 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”.

28. Tal significa que, a CITE, aquando da apreciação dos casos de despedimento de trabalhadora grávida ou de trabalhador em gozo de licença parental, terá apenas de aferir, de acordo com a linha das suas atribuições, se a intenção de despedimento da entidade empregadora põe em causa a violação dos princípios da paridade de tratamento e da tutela da parentalidade.

29. Por outras palavras, a CITE, aquando da análise e respetiva emissão do parecer, terá apenas de assegurar que o despedimento em questão não se fundamenta na circunstância de determinado trabalhador se encontrar a gozar de licença parental.

30. Desta sorte, conclui-se que esta entidade está limitada a efetuar um controlo prévio, “ex ante” de determinados parâmetros da intenção de despedimento (discriminação em função de se encontrar a gozar de licença parental), e não na totalidade das vertentes desta decisão, nomeadamente, nos aspetos relativos à regularidade do formalismo procedimental.

31. Aliás isto mesmo se retira do supra mencionado Comentário ao Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, que se passa a citar: “Que assim é, que esta opção reflete a preocupação do legislador com a «especial vulnerabilidade» do trabalhador no «procedimento disciplinar, por se encontrar no gozo da licença» resulta, segundo o STJ, dos próprios termos em que aquele conformou a intervenção preventiva da CITE, pois

podendo «ter estabelecido», sem mais, que o parecer devia ser pedido «antes da tomada de decisão», preferiu fixar como «momento procedimentalmente adequado» para o efeito aquele «em que estão concluídas as diligências probatórias». Por outras palavras, cometeu à CITE a análise da «motivação aduzida» e da «prova produzida» com vista a apreciar da existência de intenção por parte do empregador «de prejudicar o trabalhador pelo exercício dos direitos que a lei lhe atribui em matéria de parentalidade», tendo em conta a sua já aludida «especial

vulnerabilidade», que «pode prejudicar a qualidade da sua defesa».- sublinhado nosso.

32. No Ponto 3.20. do Parecer Prévio faz-se constar o seguinte: “havendo dois postos com a mesma categoria profissional, a entidade empregadora deveria ter esclarecido cabalmente, o que não fez, porque os dois postos de trabalho não têm o mesmo conteúdo funcional, ou, aplicar critérios constantes no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho”- sublinhado nosso.

33. Ora, compulsado o anexo único à comunicação inicial da intenção de despedimento (vide Pontos 20 a 25) é inequívoco que, contrariamente ao entendimento perfilhado pela CITE, a entidade empregadora identificou cabalmente as funções desempenhadas pela trabalhadora ... e pelo trabalhador ..., as quais assumem um conteúdo funcional completamente distinto entre si.

34. Assim, esclareceu a entidade empregadora que a Sra..., enquanto “People Business Partner”: i) supervisiona as operações de Recursos Humanos, ii) fornece orientação à Gestão, iii) resolve problemas de relações com os trabalhadores e iv) sugere políticas de Recursos Humanos alinhadas com os objetivos da empresa.

35. Por seu turno, o trabalhador ..., enquanto “Global Talent Acquisition Manager” é o responsável: i) pelo desenvolvimento das estratégias de contratação, ii) pela procura de candidatos internacionais, iii) pela condução de processos de recrutamento e iv) pela garantia de experiências positivas para os candidatos.

36. Da análise do supra exposto resulta inequívoco que as funções desempenhadas pela trabalhadora ... são de extrema responsabilidade/complexidade, uma vez que esta gere toda a equipa dos Recursos Humanos e colabora com o sector financeiro e jurídico da empresa para o cumprimento da legislação laboral, enquanto que as funções exercidas pelo trabalhador ... cingem-se apenas aos processos de recrutamento, os quais, note-se, encontram-se suspensos devido à crise económico financeira que se faz sentir na entidade empregadora.

37. Pelo que, não corresponde à verdade o enunciado no Ponto 3.17. do Parecer Prévio.

38. Mas mais, repare-se que aquando do envio da comunicação inicial da intenção de despedimento (cfr. Ponto 26), a entidade empregadora não sentiu necessidade de elencar os critérios de seleção dos supra referidos trabalhadores, por entender que a empresa não detinha uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, não deixando, contudo, de fazer menção de que caso houvesse necessidade de aplicação dos critérios de seleção de trabalhadores a despedir previstos no artigo 2.º do artigo 368.º do Código do Trabalho, tal levaria, ainda assim, à conclusão da necessidade de extinção do posto de trabalho do trabalhador

39. A este respeito, importa ainda mencionar que o trabalhador solicitou, dentro do prazo legal, a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho no presente processo.

40. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 370.º do Código do Trabalho, “qualquer trabalhador envolvido (...) pode, nos cinco dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.” — **negrito e sublinhado** nosso.

41. Decorre ainda do n.º 3 do artigo supra mencionado que “O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento.” — **negrito e sublinhado** nosso.

42. Assim, com vista ao cumprimento das disposições constantes nos antecedentes Pontos 17 e 18, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), como órgão de competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral deveria, no prazo de 7 (sete) dias úteis após a receção do requerimento, ter aferido se:

a) Existia na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (alíneas c) do n.º 1 do artigo 368.º);

b) Era aplicável o despedimento coletivo (alíneas d) do n.º 1 do artigo 368.º);

c) Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, a entidade empregadora, aquando da decisão/determinação do posto de trabalho a extinguir, observou, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios (n.º 2 do artigo 368.º):

i) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

ii) Menores habilitações académicas e profissionais;

iii) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;

iv) Menor experiência na função;

v) Menor antiguidade na empresa.

43. Sucede que, até à presente data, a entidade empregadora não foi contactada por aquela entidade, nem tampouco recebeu cópia do parecer fundamentado referente à verificação de requisitos subjacentes ao despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto no artigo 368.º do citado diploma legal.

44. Ora encontrando-se, assim, largamente ultrapassado o prazo para emissão do parecer fundamentado da ACT, sem que esta entidade tenha solicitado esclarecimentos à entidade empregadora nem emitido o seu Parecer fundamentado, é forçoso concluir que esta ausência de pronúncia quanto à verificação dos requisitos supra mencionados, valerá como deferimento tácito, considerando-se, desta forma, que se encontram cumpridos todos os requisitos constantes no artigo 368.º do Código do Trabalho.

45. Com efeito, veja-se que a entidade empregadora identificou devidamente na comunicação datada de 19.07.2023 que a intenção de cessação do contrato de trabalho tinha como fundamento a necessidade de extinguir o posto de trabalho em causa, motivada por razões de mercado e de alteração estrutural do conceito e forma de prestar serviços da empresa que obriga à sua reestruturação.

46. Por outro lado, compulsado o parecer fundamentado do trabalhador, constata-se que em momento algum o mesmo se opõe ou contraria o fundamento de despedimento invocado pela entidade empregadora, mormente o esvaziamento de tarefas no âmbito das suas funções de recrutamento, decorrente da baixa exponencial do volume de trabalho da empresa, pelo que não poderá deixar de inferir-se que o mesmo não ignora que o motivo real do despedimento assenta precisamente na necessidade de extinção do posto de trabalho por motivos organizacionais.

47. Não obstante o supra exposto, a CITE fundamenta a emissão do seu parecer (desfavorável) no facto da entidade empregadora “não ter observado os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho” e, bem assim, de não se encontrarem verificados “os requisitos a que se refere o artigo 368.º do Código do Trabalho”, quando a apreciação de tal matéria, nesta sede, está, como vimos, reservada à ACT, e em última instância aos Tribunais.

48. Ora, ao pronunciar-se sobre as deficiências do procedimento sem fundamentar devidamente em que medida é que as mesmas envolvem prática discriminatória ou a violação das regras de parentalidade, a CITE está a atuar fora das suas atribuições, que nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º da do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, consistem em “emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental”, incorrendo numa flagrante ultrapassagem das suas atribuições, numa errada aplicação do artigo 63.º do Código do Trabalho e, bem assim, numa invasão da esfera judicial, a quem a lei compete, em exclusivo, a apreciação/verificação desses requisitos.

49. Face ao exposto, resulta cristalino que o parecer emitido pela CITE é ferido de nulidade, o que se invoca nos termos do disposto no artigo 162.º do Código de Procedimento Administrativo, porquanto desvirtua as atribuições da CITE ao pronunciar-se sobre a suposta falta de preenchimento dos “requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho”, conduzindo ao abandono da indagação e da valoração de eventuais indícios de discriminação.

50. Caso assim não se entenda, o que só por mera cautela de patrocínio se admite, sempre se dirá que não colhem provimento as conclusões vertidas nos Pontos 3.20. e 3.22. do Parecer Prévio, senão vejamos:

51. Conforme sindicado nos artigos 33 a 36 da presente Reclamação, as funções desempenhas pelo trabalhador ... e pela trabalhadora ... têm um conteúdo funcional distinto entre si, tanto assim é que o trabalhador em sede de parecer fundamentado não invoca ou descreve a existência de funções idênticas.

52. Mas ainda que fosse necessário recorrer aos critérios de seleção enumerados no artigo 368.º n.º 2 do Código do Trabalho, verificar-se-ia que a escolha do trabalhador ... seria tomada de acordo com os critérios/parâmetros (i) da pior avaliação de desempenho, porquanto, nas avaliações internas da empresa o trabalhador ... teve uma avaliação mais baixa; (ii) de menores habilitações académicas, uma vez que a trabalhadora ... tem grau de mestre, enquanto que o trabalhador ... tem apenas licenciatura; e (iii) da menor experiência na área dos Recursos Humanos, uma vez que a trabalhadora ... desempenha há mais tempo as funções relacionadas com as operações de pessoal.

53. Aliás, a análise atenta do Anexo A do Relatório Único permite aferir da existência de um destes critérios - o da qualificação académica -, porquanto na tabela de “Habilitação Literária” (n.º 11) e na tabela de “Nível de

Qualificação” (n.º 17) a trabalhadora ... é identificada como uma profissional altamente qualificada e possuidora de mestrado, enquanto que o trabalhador ... é identificado apenas como profissional qualificado e possuidor de licenciatura (“Bacharelato”).

54. Assim, resulta da prova carreada aos autos (v.g. Anexo A do Relatório único) que a aplicação dos critérios de seleção conduziria à escolha do trabalhador ..., razão pela qual não assiste razão à CITE na parte em que conclui pela “ausência de mais prova atendível” (vide Ponto 3.22.).

55. Porém, ainda que se entendesse pela insuficiência da prova junta, sempre se impunha, por força dos princípios da boa administração e da participação, previstos nos artigos 5.º e 12.º do Código de Procedimento Administrativo, que a CITE notificasse a ora Reclamante para se pronunciar ou apresentar os critérios de seleção, com vista à boa decisão da causa, o que não sucedeu in casu, situação que não poderá deixar de se lamentar.

Nestes termos e nos demais de Direito, requer-se a V. Exa. que se digne:

- A) Atribuir efeito suspensivo à presente Reclamação, até à prolação de decisão que recaia sobre a mesma;
- B) Declarar nulo e ineficaz o Parecer Prévio n.º 793/CITE/2023, por legalmente inexigível, nos termos enunciados no Ponto II da presente Reclamação, mormente, por se tratar de trabalhador que não estava em gozo efetivo de licença parental e, ainda, porque a licença parental em causa é de natureza complementar;
- C) Declarar nulo e ineficaz o Parecer Prévio n.º 793/CITE/2023, nos termos expostos no Ponto III da presente Reclamação, por extravasar o âmbito de atribuições da CITE, ao apreciar o formalismo procedimental tendente ao despedimento por extinção de posto de trabalho.

(...)”

1.2. Em 03.10.2023 e sob o ofício n.º CITE-RP/4434/2023, a CITE solicitou ao trabalhador objeto do citado despedimento que se pronunciasse sobre a matéria da presente reclamação.

1.3. Por correio registado datado de 02.11.2023, o trabalhador pronunciou-se nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Vimos por este meio, em representação de ..., mediante notificação para alegar, querendo, o que tiver por conveniente sobre o pedido apresentado pela entidade empregadora ..., pronunciarmo-nos sobre o mesmo, ao abrigo do disposto constante do artigo 192.º, n.º 1, do Código de Procedimento Administrativo, nos seguintes termos e fundamentos.

1. Vem a Entidade Empregadora alegar que o parecer da CITE não era legalmente exigível e que, por isso, não se encontra sujeito ao regime jurídico previsto no artigo 63.º, do Código do Trabalho.

2. Porém, convém recordar que a Entidade Empregadora, expressamente, apresenta o seu pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento do Trabalhador in casu, justamente, “ao abrigo e nos termos do disposto na alínea c) do n.º 3 e no n.º 1, ambos do artigo 63.º do Código do Trabalho”.

3. Tendo ainda afirmado que “Como nota prévia, alertamos que o Trabalhador não se encontra atualmente em período de gozo de licença parental, pelo que, em bom rigor e à data da presente comunicação, não se

encontram preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Não obstante, a Empresa tem conhecimento de que o mesmo irá, em breve (data estimada 25 de agosto de 2023) iniciar o gozo de licença parental. Por este motivo, e uma vez que a futura cessação do contrato de trabalho deste Trabalhador ocorreria sempre já em período de gozo de licença parental opta-se à cautela pela submissão do processo de despedimento ao parecer prévio de V Exas.” (sublinhado e negrito nosso).

4. Ora, resulta daqui dois factos inegáveis, expressamente confirmados pela Entidade Empregadora.

5. Primeiramente, que à data do início do processo de despedimento, a Entidade Empregadora tinha conhecimento que o Trabalhador iria gozar de licença parental alargada, conforme resulta do teor da comunicação eletrónica remetida pelo Trabalhadora à Entidade Empregadora, na data de 17 de abril de 2023, conforme documento um que ora se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

6. Sendo certo que, o ora Trabalhador solicitou a licença parental alargada, na data de 31 de março de 2023, encontrando-se, de momento, a gozar a mesma, conforme documentos dois e três que ora se juntam e se dão como integralmente reproduzidos para todos os efeitos legais.

7. Por outro lado, resulta confessada pela Entidade Empregadora a incerteza da licitude do processo de despedimento e o seu desejo de submeter esta situação à consideração da CITE.

8. Parecer prévio que, não obstante ter sido solicitada pela Entidade Empregadora, é presentemente colocada em causa por esta, meramente por lhe ser desfavorável.

9. Sendo absolutamente incongruente a solicitação de um parecer prévio à CITE, por desconhecer se é legalmente exigível ou não na situação em apreço, para depois argumentar a sua nulidade por entender, posteriormente, que não era legalmente exigível.

10. Com efeito, o Trabalhador informou a Entidade Empregadora da sua intenção de gozar de licença parental alargada, na data de 17 de abril de 2023, tendo submetido o seu pedido à Segurança Social na data de 31 de março de 2023 (vide documentos um a três).

11. Sendo certo que, na presente data, o Trabalhador encontra-se a gozar a sua licença parental alargada (vide documento três).

12. O regime estabelecido no artigo 63.º do Código do Trabalho visa proteger Trabalhadores que se encontram especialmente vulneráveis, devido à sua recente parentalidade, obstaculizando situações de retaliação por parte de Entidades Empregadoras contra os seus respetivos Trabalhadores, por estes terem “ousado” gozar dos seus direitos parentais.

13. A verdade é que, o Trabalhador ..., desde o momento em que comunicou que iria ser pai e que, por isso, iria gozar dos seus direitos parentais, foi alvo de informações/insinuações várias de que o seu posto de trabalho se encontrava em risco, nada tendo que ver com os argumentos invocados para justificar a extinção do posto de trabalho.

14. Pelo que, entende-se que o parecer prévio da CITE é legalmente exigível, carecendo a reclamação da Entidade Empregadora de qualquer fundamentação jurídica e factual.

15. Quanto ao pedido de suspensão dos efeitos do parecer prévio, dispõe o artigo 189.º, n.º 2, do Código de Procedimento Administrativo, que “As impugnações facultativas não têm efeito suspensivo, salvo nos casos

em que a lei disponha o contrário ou quando o autor do ato, ou o órgão competente para conhecer do recurso, oficiosamente ou a pedido do interessado, considere que a sua execução imediata causa prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao destinatário e a suspensão não cause prejuízo de maior gravidade para o interesse público.” (sublinhado e negrito nosso).

16. *Ora, a Entidade Empregadora não alega, em concreto, quaisquer prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação.*

17. *Apenas menciona que será forçada a recorrer à via judicial para que lhe seja reconhecido motivo justificativo para o despedimento.*

18. *Pelo que, resulta notório que deverá improceder o pedido de suspensão dos efeitos do parecer prévio, até porque a Entidade Empregadora não oferece aos presentes autos qualquer motivo que o justifique.*

19. *Acresce que, não assiste qualquer razão à Entidade Empregadora quando afirma que a ausência de pronúncia da ACT, quanto à intervenção inspetiva requerida pelo Trabalhador, valerá como um deferimento tácito do procedimento de despedimento.*

20. *Até porque não foi a Entidade Empregadora a recorrer ao auxílio da ACT, mas sim o Trabalhador, não tendo sido realizadas, ainda, as solicitadas diligências inspetivas, conforme documento quatro que ora se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*

21. *Sendo uma inveracidade gritante quando a Entidade Empregadora alega que “compulsado o parecer fundamentado do trabalhador, constata-se que em momento algum o mesmo se opõe ou contraria o fundamento de despedimento invocado pela entidade empregadora, mormente o esvaziamento de tarefas no âmbito das suas funções de recrutamento, decorrente da baixa exponencial do volume de trabalho da empresa”, conforme documento cinco que ora se junta e se dá como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.*

22. *Bem pelo contrário; é efetuada uma análise comparativa entre as funções desempenhadas pelo Trabalhador, aquando da celebração do contrato de trabalho, as funções desempenhadas pelo Trabalhador quando foi promovido em fevereiro do corrente ano, e as funções desempenhadas pela trabalhadora ..., entre outros argumentos expostos quanto à ilicitude do despedimento do Trabalhador.*

23. *Cumpra ainda mencionar que, aquando da licença parental inicial gozada pelo ora trabalhador, a Entidade Empregadora contratou a funcionária ..., para desempenhar, exatamente, as mesmas funções desempenhadas pelo Trabalhador*

24. *Facto esse que, curiosamente, vem omitido da comunicação dirigida ao Trabalhador sobre o seu despedimento por extinção do posto de trabalho e que carece de devida averiguação.*

25. *Face ao exposto, ora se entende que não assiste qualquer razão à Entidade Empregadora e que, conseqüentemente: não deve ser atribuído efeito suspensivo à reclamação apresentada pela Entidade Empregadora; não deve ser declarado nulo e ineficaz o duto Parecer Prévio n.º 793/CITE/2023.*

(...)”

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. 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.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.6. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.7. Os pareceres prévios emitidos pela CITE, designadamente os relativos ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo da licença parental, são sempre votados em reunião plenária, desde que reunida a maioria legal dos seus membros, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE é, assim, a entidade colegial que detém competência exclusiva para este efeito e as suas deliberações, ainda que suscetíveis de impugnação, são-no apenas judicialmente, como no caso previsto no n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.8. De acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho o parecer prévio a emitir pela CITE deve ser solicitado após o final da fase instrutória dos respetivos processos de despedimento, e em momento imediatamente anterior à decisão a adotar pela entidade empregadora sobre esse despedimento, devendo a cópia do referido processo acompanhar o pedido formulado.

2.9. Neste sentido, a CITE não funciona como um “*órgão instrutor*” do procedimento que é remetido a esta Comissão pelo empregador, mas sim como uma entidade dotada de autonomia administrativa e personalidade jurídica que funciona como mecanismo nacional de igualdade, cuja existência e garantia de independência no exercício das suas atribuições são exigidas desde a Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho.

Esta Comissão, através da análise dos procedimentos que lhe são submetidos para emissão de parecer prévio, conclui pela existência ou pela inexistência de indícios de discriminação em função do sexo por motivo de parentalidade, ou pela existência ou inexistência de fundamentação para a recusa de horários de trabalho no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.10. Tal não significa que em qualquer fase do procedimento para emissão de parecer prévio a CITE não possa solicitar a junção de comprovação dos factos alegados ou informação relevante, tal como resulta do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em consonância com o princípio da participação previsto no artigo 12.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

2.11. E, igualmente, em consonância com o princípio da colaboração da Administração com os particulares, previsto no artigo 11.º do CPA, tal não significa que a CITE não possa prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, e nessa sequência, tem aceitado a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

2.12. Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato praticado (n.º 3 do artigo 185.º do Código do Procedimento Administrativo), em momento anterior ao recurso judicial.

2.13. Em rigor, para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no artigo 63.º do Código do Trabalho, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

A CITE, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo referido preceito legal realiza uma análise das situações verificando se há indícios de discriminação em razão da parentalidade. Tal análise pressupõe a verificação dos argumentos aduzidos por ambas as partes – a requerente do parecer e o/a trabalhador/a – que constem da documentação que lhe é remetida, e que integra o procedimento de despedimento.

2.14. De referir que embora as referidas modalidades de despedimento prevejam a possibilidade de resposta do/a trabalhador/a visado/a, tal prerrogativa não é de exercício obrigatório para o seu titular, não decorrendo da lei qualquer efeito caso seja essa a opção.

2.15. Assim, no caso em análise, a CITE considerou no Parecer n.º 793/CITE/2023, não estarem afastados indícios de discriminação relativamente ao trabalhador em causa no presente processo, em virtude de, por um lado, ainda que no momento do pedido do parecer à CITE não se encontrasse no gozo de licença parental, aquando do prazo para emissão de tal parecer, o trabalhador já se encontraria no gozo do direito e, por outro lado, a entidade empregadora não ter esclarecido cabalmente que os dois postos de trabalho não tinham o mesmo conteúdo funcional, ou, aplicar os critérios contantes do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

2.16. Em fase de reclamação sobre a qual incide o presente parecer, a entidade empregadora veio informar os períodos de licença parental que o trabalhador gozou.

2.17. Da informação fornecida pela entidade empregadora, o trabalhador gozou, três períodos de licença parental: licença parental inicial - 25 dias (entre 25.11.2022 e 04.01.2023); licença parental partilhada – 30 dias (de 24.04.2023 a 23.05.2023) e licença parental complementar – 3 meses (de 25.08.2023 a 23.11.2023).

2.18. Atenta a informação no que respeita à licença que o trabalhador se encontra a gozar aquando do despedimento por extinção do posto de trabalho, importa analisar se o trabalhador ao gozar a licença parental complementar prevista no artigo 51.º do CT é, ou não um trabalhador protegido.

2.19. Na verdade, o n.º 1 do artigo 63.º CT estabelece 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”.

2.20. Contudo, dispõe a alínea d) do art.º 381.º do CT, que a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, ocorre se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2.21. Ou seja, se por um lado, o artigo 63.º do CT constitui uma obrigatoriedade para a entidade empregadora quanto ao pedido de parecer prévio ao despedimento quando estejam em causa trabalhadores/as protegidos/as, por outro, a alínea d) do artigo 381.º do CT estabelece, que no caso de licença parental, essa especial proteção ocorre apenas durante o gozo de licença parental inicial, o que não é do trabalhador no presente processo.

2.22. Na verdade, o que se verifica foi que o legislador excluiu do regime especial de proteção ao despedimento, a licença parental complementar.

2.23. Ora, encontrando-se o trabalhador a gozar a licença complementar prevista no artigo 51.º do CT e atendendo ao disposto na alínea d) do artigo 381.º do CT, o mesmo não se encontra protegido pelo regime constante do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.24. Não sendo, por conseguinte, o parecer prévio da CITE legalmente exigível.

2.25. Quanto aos demais fundamentos invocados pelo trabalhador, atento o acima exposto, a CITE não se irá pronunciar quanto a eles.

2.25. Assim, face aos elementos adicionais apresentados em sede de reclamação pela entidade empregadora, bem como à pronuncia do trabalhador, que confirma o gozo da licença parental complementar nos termos do artigo 51.º do CT, outra conclusão não se pode retirar, que não seja a de que o Parecer da CITE não era exigível, porquanto, nos termos das disposições legais em vigor, o trabalhador no gozo de licença parental complementar, não é um trabalhador não é protegido.

IV – CONCLUSÃO

Na sequência do que antecede, a CITE delibera:

4.1. Deferir a reclamação apresentada pela entidade empregadora, relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho do trabalhador.

4.2. Alterar o sentido do Parecer n.º 793/CITE/2023, não se opondo ao despedimento por extinção do posto de trabalho do trabalhador.

4.3. Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente deliberação.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 08 DE NOVEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN)