

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 121/CITE/2012

Assunto: Resposta à reclamação, remetida pela empresa ..., LDA relativo ao parecer n.º 121/CITE/2012, 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 574 – DG E/2012

I

1.1. Em 08.08.2011, a CITE recebeu da empresa ..., LDA, reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18.07.2012, na sequência da emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida ...

1.2. A CITE deliberou, na citada reunião, o seguinte:

... **2.4.** ... *legislação veio estabelecer proteção especial em caso de despedimento das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes, como é o caso sub judice, exigindo que as entidades empregadoras tenham especial cuidado na justificação deste tipo de medidas, sob pena de ficar indiciada a prática de discriminação em função da maternidade, mormente no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, não podendo subsistir dúvidas quanto ao nexo de causalidade entre as*



razões que motivaram esta medida e a cessação em concreto do contrato de trabalho.

2.4.1. A entidade empregadora pretende fazer cessar o contrato de trabalho de uma trabalhadora cujas funções não se encontram devidamente definidas, constando no contrato de trabalho a categoria de Projetista e na comunicação de despedimento a categoria de Eng.^a Geógrafa sem explicação das funções efetivamente desempenhadas em concreto por aquela.

2.4.2. Também, se verifica que a trabalhadora não consta do quadro de pessoal anexo ao processo, não se podendo aferir das condições em que a mesma se encontra na empresa, pelo que forçoso será concluir que, no caso em apreço, não se mostra comprovado nem justificado onexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho, não se encontrando afastada a possibilidade de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora grávida ..., promovido pela Entidade empregadora ..., Lda, no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho....



1.3. A entidade empregadora foi notificada do Parecer n.º 121/CITE/2012, no dia 24.07.2012 e no dia 08.08.2012, dirige-se à CITE, nos seguintes termos:

1.3.1. ..., LDA, não se conformando com o parecer da CITE n.º 121/CITE/2012, emitido relativamente ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., vem, ao abrigo do disposto no artº 161º do Código do Procedimento Administrativo, do mesmo RECLAMAR, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 — Existe nexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho da trabalhadora ..., o que, reforçando e complementando as informações já prestadas, se procurará doravante demonstrar.

2 — Não existe da parte da entidade patronal qualquer intenção de discriminação da trabalhadora ... em função da gravidez desta, como também se procurará demonstrar.

3 — Para correta explicitação da necessidade de, no atual momento financeiro vivido pela empresa, extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., passa-se, antes de mais, a indicar o organograma da empresa e, bem assim, um quadro resumo do mesmo:

a) Relativamente ao organograma da empresa (Doc no 1, em anexo, que junta e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais), a estrutura apresentada, baseia-se nas seguintes áreas:

Gerência (2 sócios-gerentes)

Áreas de Suporte:

Apoio Administrativo (1 colaborador — ...)

Consultor Comercial (1 colaborador)

Apoio Jurídico, Contabilidade e Informática (Serviços Externos)



Área de Produção

Departamento de Civil (5 colaboradores)

Departamento de Mecânica (4 colaboradores)

Departamento de Eletricidade (3 colaboradores)

Departamento de Segurança (1 colaborador)

Departamento de Arquitetura (2 colaboradores, sendo que 1 está igualmente alocado ao Departamento de Mecânica)

b) Para uma mais fácil compreensão, apresentamos abaixo um quadro resumo do organograma:... .. A ... , Lda, admitiu a colaboradora ... ao seu serviço em 01 de maio de 2007 através de contrato de trabalho no qual foi aposta a categoria profissional de Projetista, pese embora a trabalhadora desempenhe unicamente funções administrativas.

Em novembro de 2011, à semelhança do que aconteceu também relativamente à generalidade dos colegas de trabalho, a categoria profissional da colaboradora foi alterada, tendo-lhe sido atribuída a de engenheira geógrafa, havendo-se mantido as funções administrativas anteriormente desempenhadas, que são, aliás, as únicas desempenhadas pela mencionada colaboradora na sua entidade patronal.

Não há qualquer outro colaborador na Empresa que exerça as mesmas funções da colaboradora ...

1.3.2. ... 8 — *Quanto ao facto de a trabalhadora ... não constar nos Quadros de Pessoal dos anos de 2011 e 2012, tratou-se de manifesto lapso na organização dos mesmos, situação já corrigida. — Doc. nº 4, que junta e dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais... Com os esclarecimentos acabados de prestar, entende-se ficar demonstrado que*



a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho da trabalhadora ... deriva, lamentável, única e exclusivamente, da necessidade de extinguir o respetivo posto de trabalho, não encontrando quaisquer motivações discriminatórias derivadas do seu atual estado de gravidez se requer a reavaliação e revogação, com fundamento na sua inconveniência, do parecer da CITE objeto da presente reclamação e a emissão de novo parecer que, tendo em consideração a factualidade supra descrita, se pronuncie pela comprovação e justificação do nexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho da colaboradora ...

1.3.3. A entidade empregadora agora reclamante vem juntar quatro documentos :

- quadro de pessoal - com inscrição da trabalhadora, podendo registar-se, desde já, que neste quadro consta um trabalhador de nome ... inscrito com a mesma designação de profissão, a mesma categoria profissional, que a trabalhadora, mas com muito menos tempo de serviço, contrato desde março de 2010 quando a trabalhadora se encontra na empresa desde maio de 2007,. Também aquele auferia uma remuneração superior – 1030 euros/mês e a trabalhadora – 950 euros/mês;
- contrato de trabalho;
- Descrição de funções alegadamente praticadas pela trabalhadora;
- Organigrama da empresa

II

2.1. Conforme mencionado no Parecer agora objeto da reclamação, decorre, do disposto no 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.

- 2.1.1.** Em Portugal, 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. A CITE tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores, cujas competências se encontram previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que estabelece a lei Orgânica.
- 2.2.** 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, podendo as partes 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.
- 2.2.1.** Uma das competências da CITE 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 b) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.2.2. No caso de parecer desfavorável ao despedimento, o n.º 6 do mencionado artigo 63.º prevê expressamente a possibilidade da confirmação judicial da decisão de despedimento, por recurso ao Tribunal para reconhecimento da causa justificativa, carecendo, qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3, 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.

2.3. Nestas circunstâncias, a CITE analisa o processo que lhe é remetido, para parecer prévio ou reclamação da correspondente deliberação, averiguando sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com a legislação laboral aplicável, atribuições e competências conferidas por lei.

2.4. Relativamente à presente reclamação e como garantia do cumprimento do princípio do contraditório, foi solicitado à trabalhadora que se pronunciasse sobre os factos agora apresentados pela entidade empregadora não tendo aquela apresentado quaisquer observações sobre o assunto.

III

3.1. Com a presente reclamação a entidade empregadora veio requerer a revogação do Parecer n.º 121/CITE 2012, ... *ao abrigo do disposto no artigo 161.º do Código do Procedimento Administrativo ... a reavaliação*



e revogação, com fundamento na sua inconveniência, do parecer da CITE objeto da presente reclamação e a emissão de novo parecer que, tendo em consideração a factualidade supra descrita, se pronuncie pela comprovação e justificação do nexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho da colaboradora ... e, ainda, pela inexistência de qualquer discriminação em função da maternidade da trabalhadora ... nesta sede, cabe à reclamante aduzir factos suficientemente reveladores do vício ou erro da deliberação ora impugnada.

- 3.2.** A CITE, no âmbito das suas competências, aprecia os requisitos processuais previstos no artigo 368.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os critérios que serviram de base à inclusão da trabalhadora no processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, tal como fez na análise que deu lugar ao Parecer agora posto em crise.
- 3.3.** Analisando todo o processo desde o início verificar-se que não foram alegados elementos novos ou relevantes que conduzam à alteração do teor da deliberação tomada na reunião de 13 de agosto de 2012, podendo afirmar-se que, nomeadamente pela leitura do quadro de pessoal anexo ao processo pela entidade empregadora, os indícios da prática de discriminação em função da maternidade se avolumam, tal como referimos na primeira parte do ponto 1.3.3., pelo que concluímos que o Parecer desta Comissão n.º 121/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.

- 3.** Face ao exposto, a CITE delibera:

- a) considerar a presente reclamação improcedente, uma vez que não vêm alegados quaisquer factos novos relevantes que ponham em causa a validade da deliberação de 13 de agosto de 2012, mantendo o Parecer n.º 121/CITE/2012;
- b) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**