

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 41/CITE/2012

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 41/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 172 – DG-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14 de março de 2012, a CITE recebeu da trabalhadora grávida ..., uma reclamação do parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho promovido pela empresa ..., Lda., aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE do dia 6 de março 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 trabalhadora, ora reclamante, vem “mostrar o seu descontentamento com o conteúdo da vossa missiva, referente ao parecer que foi dado à empresa para a qual trabalho acerca do meu despedimento”.
- 1.8. Alega a trabalhadora reclamante que “Quero assim salientar algumas situações que pelo que percebi na vossa missiva não foram comunicado pela minha entidade patronal. Foi informado ao Sr. ...



(pessoa que sempre se me apresentou como sendo o chefe desta Loja) no dia 21 de dezembro de 2011 o meu estado de graça. Esta comunicação foi feita apenas verbalmente (erro meu) mas na presença de testemunhas e até à referida data nunca tinha sido feito qualquer comentário sobre despedimentos de funcionários, quer desta ou de outra Loja do grupo, muito pelo contrário, sempre me foi dito que isso seria apenas em caso muito extremo, e nada o levava a crer, bem pelo contrário, visto ter havido remodelações que "obrigavam" a 4 funcionários".

- 1.9.** “No dia 18 de janeiro para espanto meu, uma Senhora que mal conheço, mãe de Sr. ... veio até a Loja, no intuito de fazer uma reunião com todas as funcionárias e no entanto no final do dia, chamou-me ao escritório onde me despediu da forma mais fria que alguma vez vi, enquanto o seu filho (pessoa que me contratou) nada disse, apenas que tinha de sair da empresa no dia 31 de janeiro”.
- 1.10.** “Frustrada dirigi-me no dia da minha folga ao IDICT onde me informaram que não me podiam mandar para casa daquela forma e muito menos sem um aviso formal (carta registada) prévio e que esta situação só demonstrava que a empresa poderia estar a agir de má fé, pretendendo que nos dias que me marcaram de férias (sem meu conhecimento sequer e tenho as provas disto mesmo) eu não me apresentasse ao serviço e assim fosse despedida por justa causa. Confusa com toda a informação e jamais imaginando que nos dias de hoje ainda se despedissem mulheres grávidas (e não sei até hoje se a razão é mesmo a minha gravidez, mas perante isto tudo tenho de o pensar a mais de 50%)”.
- 1.11.** “Contudo no dia marcado não fiquei de férias tal como a empresa queria e apresentei-me a serviço e entrei em contacto com o Dr. ...



(Recursos Humanos) que me informou que o Sr. ... lhe tinha comunicado que eu teria acordado com ele sair no dia 31 de janeiro, quando na realidade não houve acordo algum e eu apenas fui ordenada a sair dia 31 pela mãe do meu e este”

- 1.12.** “Depois de ouvir o que lhe disse o Dr. ... comunicou-me que iria então enviar-me a carta de despedimento e pedir o vosso parecer”.
- 1.13.** “Agora que recebo o Vosso Parecer, fico desiludida e também consternada ao ler alguns números que a vossa missiva me apresenta pois esta Loja no mês de janeiro de 2011 vendeu 19.623€ (e não 22600€) e este ano em janeiro 19.258€, por isso a quebra não foi de 56% de certeza, pelo menos nesta Loja. No mês de fevereiro deste presente ano para alegria de todas nós funcionárias desta Loja vendeu-se bem mais que o ano anterior (ao contrario do que a vossa missiva diz no ponto 1.13.10) visto que em 2011 o total de fevereiro foi de 10.551€ e este ano 2012 as vendas totalizaram 29.219€”.
- 1.14.** “Também no vosso ponto 2.10 diz”... verifica-se que existe 4 postos de trabalho de caixeiro com maior antiguidade que a trabalhadora objeto do presente parecer”.
- 1.15.** “Aqui verifico que existem 4 postos acima do meu o que não é real, pois na totalidade somos 4 e existem assim três postos acima do meu”.
- 1.16.** “Exma. Sra. ... não percebo, não percebo mesmo este Parecer, cada dia percebo menos, não percebo um despedimento nesta loja quando antes dele tinham existido "remodelações" que levariam todos a acreditar no seguimento do sucesso de 4 funcionárias. Não percebo que nos digam que os negócios da loja estão muito mal,



quando nós aqui temos acesso a todos os números e sabemos que podiam estar melhor mas que o despedimento de alguém não melhora substancialmente em nada. E não, não me digam que tenho de perceber que despedem uma trabalhadora grávida, uma trabalhadora que só deveria ter alegrias neste momento e lembrar esta fase da vida com alegria para sempre”.

- 1.17. “E muito menos percebo que se despeçam grávidas quando o país precisa urgentemente de um crescimento na taxa de natalidade e neste momento eu só penso que não posso ter mais filhos pois corro o risco de depois não ter o que lhes dar por me despedirem”.
- 1.18. “Este e-mail será precedido de uma carta exatamente igual dirigida a Vossa Excelência”.
- 1.19. “Grata por toda a sua atenção, esperando que a atenção não seja esquecida por favor”.
- 1.20. Ora, perante estas alegações, verifica-se que a trabalhadora, ora reclamante, não apresentou qualquer indicação de alteração das circunstâncias existentes e confirmadas no Parecer nº 41/CITE/2012.
- 1.21. A trabalhadora, ora reclamante, também não indicou qualquer facto novo relevante do conhecimento das partes suscetível de alterar a posição desta Comissão.
- 1.22. Assim, no caso *sub judice* a trabalhadora, ora reclamante, pretende que a CITE reaprecie o mencionado parecer com base em argumentos que deveriam ter sido apresentados, em sede de consultas em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho, nos 10 dias posteriores à comunicação do despedimento,



sobre os motivos invocados, os requisitos previstos e ou as prioridades, bem como as alternativas que permitissem atenuar os efeitos do respetivo despedimento por e, em virtude da obrigação legal de respeitar o princípio do contraditório, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho.

- 1.23.** Assim, não podendo a CITE ignorar o princípio do contraditório constante do citado normativo legal, não pode reapreciar o parecer n.º 41/CITE/2012, com base em argumentos sem qualquer suporte documental que não fizeram parte dos fundamentos que poderiam ter sido enviados à entidade empregadora, na devida altura, pelo que a CITE não pode reapreciar o parecer reclamado.
- 1.24.** 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.
- 1.25.** A CITE no âmbito das suas competências, tem de apreciar 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.
- 1.26.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo desde o início, podemos concluir que o Parecer desta Comissão n.º 41/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.



- 1.27. 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.
- 1.28. Em sede de conclusão, a CITE mantém o parecer n.º 41/CITE/2012, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 6 de março 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 6 de março de 2012, mantendo o Parecer n.º 41/CITE/2012.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 19 DE ABRIL DE 2012**