

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 183/CITE/2014

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 183/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 516 – DL-C/2014

I – OBJETO

1.1. Em 4 de julho de 2014, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., reclamação do parecer n.º 183/CITE/2014, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da cite de 2 de julho de 2014, na parte em que a CITE delibera opor-se à inclusão da trabalhadora lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., LDA., por, na presença de todas as irregularidades expostas no referido parecer, não é possível concluir de forma inequívoca de que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada em virtude do gozo dos seus direitos parentais.

1.2. Na verdade, foi entendimento vertido naquele parecer que:

2.12 Com efeito, no presente processo, a CITE desconhece se a intenção de despedimento coletivo foi comunicada à trabalhadora

...

2.13 Igualmente desconhece qual a dimensão da empresa a fim de aferir pelo correto tipo de procedimento.

2.14 Desconhece ainda se foi promovida a fase de negociação prevista no n.º 1 do artigo 363.º do CT;

2.15 Também não pode aferir se os critérios constantes do ofício de intenção de despedimento assentam em critérios objetivos e não discriminatórios.

1.3. Em sede de reclamação, vem a empresa alegar que:

Acusamos a receção da vossa missiva datada de 2 de julho de 2014, à qual passamos de imediato a responder.

Em 5 de junho de 2014 foi enviada comunicação à CITE e à ACT, com um pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante Após o recebimento deste pedido feito pela Empresa ..., Lda., a CITE solicitou para o e-mail da mesma empresa, a entrega de determinados documentos, a saber:

Cópia do Anexo A ao Relatório Único

Cópia do Contrato de Trabalho

Comunicação para a reunião de informações/justificação de inexistência

Cópia da ata de reunião de informações e negociação/justificação de inexistência

Comprovativo de receção da comunicação de intenção de despedimento.

Ora é dito que a empresa ... não respondeu ao solicitado, tal situação ocorre porque, uma vez que os serviços são partilhados, não foi enviado atempadamente o referido e-mail ao departamento de recursos humanos.

No entanto, a CITE, em 25/06/2014, reitera o pedido por telefone, e de imediato se começa a tratar de toda a documentação necessária e a mesma é enviada no dia 1 de julho de 2014. Neste espaço temporal em que a nossa comunicação é enviada e junta toda a documentação inerente a este processo, a CITE envia a sua resposta ao pedido de parecer. A mesma resposta ao pedido é-nos enviada a 2 de julho de 2014, provocando um desencontro na "documentação".

Assim, vem-se pelo presente requer uma nova análise ao respetivo pedido de parecer prévio, já com a documentação pedida e disponibilizada a CITE.

Lamentamos este desencontro e esperamos que seja possível ultrapassar esta demora na entrega da documentação.

As nossas desculpas.

Ao dispor para qualquer esclarecimento adicional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, alerta nos Considerandos 8 e 12: “que as políticas da família devem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações, da promoção da participação das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”, e que, “há que tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, o n.º 1 da Cláusula 2, sob a epígrafe licença parental, determina que: “Por força do presente acordo, é concedido aos

trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental pelo nascimento ou pela adoção de um filho, para dele poderem cuidar”. Como consequência, o n.º 4 da Cláusula 5, sob a epígrafe direitos laborais e não discriminação, previne que: “A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções coletivas e/ou das práticas nacionais.”

2.2. Decorre ainda 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.

2.3. 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 no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

- 2.4. 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 no artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.

III – ANÁLISE

Em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

- 3.1. A documentação solicitada reiteradamente pela CITE, em 12 e 25 de junho foi remetida em 2 de julho de 2014 e não em 1 de julho, como é alegado pela empresa;

- 3.2.** A documentação enviada não permite alterar o sentido do parecer, porquanto:
- 3.2.1.** Da leitura do anexo A resulta que a empresa ... é uma pequena empresa e não uma microempresa, obrigando ao cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 361.º do Código do Trabalho, pelo que, confirmando-se que não foi promovida a fase de negociação, o respetivo procedimento coletivo é ilícito, nos termos do disposto na alínea a) do artigo 383.º do Código do Trabalho, tal como já resultava do Parecer reclamado;
- 3.2.2.** Do mesmo documento extrai-se que, com a mesma categoria profissional da trabalhadora lactante, existem mais duas trabalhadoras: a trabalhadora ... e a trabalhadora ..., mantendo-se a conclusão contida no Parecer n.º 183/CITE/2014 de que não é possível aferir se os critérios constantes do ofício de intenção de despedimento da trabalhadora especialmente protegida assentam em critérios objetivos e não discriminatórios.
- 3.3.** Ora, 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.

- 3.4.** 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.
- 3.5.** Ora, mesmo com a apresentação dos documentos, a entidade empregadora não logra demonstrar de forma inequívoca que a trabalhadora lactante não está a ser despedida em virtude do gozo dos seus direitos parentais.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º 183/CITE/2014, mantendo-se, assim, o parecer, uma vez que, ao analisar a reclamação da entidade empregadora, verifica-se que os elementos apresentados não permitem concluir de forma diferente, isto é, continua a não ser inequívoco que a trabalhadora não foi integrada no despedimento coletivo por motivo de gozo dos seus direitos parentais.
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JULHO DE 2014