

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 424/CITE/2014

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 424/CITE/2014: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos previstos no n.º 1 e na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto  
Processo n.º 1201 – DP-C/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 30.12.2014, a CITE recebeu do CENTRO SOCIAL ..., pedido de alteração do Parecer n.º 424/CITE/2014, nos termos que se transcrevem:

*"Exmos Senhores,*

*Na sequência do vosso Parecer negativo - após a nossa solicitação - e relativamente ao despedimento coletivo em que se inclui a trabalhadora ..., não podemos vir deixar de manifestar o nosso desacordo com o mesmo, e mesmo a nossa estupefação.*

*De facto, tal parecer negativo só pode ter como fundamento qualquer mal-entendido que deveria ter sido esclarecido com o pedido de elementos complementares, o que, infelizmente, não aconteceu.*

*Sempre nos manifestámos totalmente disponíveis para o fazer. De facto, cumpre esclarecer que:*

*a) os critérios determinantes da escolha das trabalhadoras foram-lhes comunicados nos termos legais, não tendo elas levantado qualquer obstáculo ou reclamação aos mesmos;*

*b) foi proposta, à trabalhadora aqui em causa, a mudança de categoria profissional de modo a evitar o despedimento, tendo em conta que não existe qualquer trabalho que possa ser por ela ser desempenhado na valência de Creche que foi ENCERRADA;*

*c) a trabalhadora não aceitou;*

*d) a trabalhadora ... - em relação à qual se diz que houve violação das obrigações legais e se permite emitir um parecer negativo — permanece na Instituição, pois não só aceitou mudar de valência como é uma trabalhadora com contrato de trabalho há mais tempo, logo teve que ficar, sob pena de violação dos preceitos legais.*

*Perante tudo quanto se deixa exposto, e suprimindo algum lapso de entendimento ou esclarecimento, requer-se a V. Exas se dignem alterar o Parecer proferido, procedendo à elaboração de um parecer positivo ao despedimento coletivo anunciado, no que respeita à trabalhadora ..., pois não há fundamento legal para que assim não seja."*

- 1.2.** Em 7.01.2015, a CITE remeteu à trabalhadora a exposição supra transcrita para, querendo, se pronunciar sobre a mesma. A CITE não tem registo de resposta da trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, 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, 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.

**2.2.** 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.

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.

**2.3.** 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 b) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

**2.4.** 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 pela 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.

**2.5.** 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.

- 2.6.** Neste sentido, a CITE não funciona como um “*órgão instrutor*” face ao pedido formulado 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.
- 2.7.** 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 8.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 2.8.** E, igualmente, em consonância com o princípio da colaboração da Administração com os particulares previsto no artigo 7.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 aceite a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.9.** 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 administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo), em momento anterior ao recurso judicial.

**2.10.** 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.

**2.11.** 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.

**2.12.** Assim, no caso em análise, a CITE recebeu pedido de parecer prévio à inclusão no despedimento coletivo de uma trabalhadora puérpera composto, entre outros elementos, de uma comunicação de despedimento notificada à trabalhadora que não continha todos os elementos definidos do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, tal como melhor desenvolvido no ponto 2.7.1. e referido no ponto 2.14. do Parecer n.º 424/CITE/2014 por não mencionar quais os critérios que determinaram a seleção das trabalhadoras a despedir, uma vez que existiam três trabalhadoras com a mesma profissão e com a mesma categoria profissional e apenas duas eram incorporadas no despedimento coletivo em análise.

**2.13.** De facto, e como igualmente ficou determinado no parecer que agora se pretende alterar foram juntas as atas do Centro Social ..., nas quais se referiam critérios de seleção, como é o caso da Ata Número Duzentos e Três: *“as menores habilitações académicas e profissionais, a maior onerosidade pela manutenção do vínculo para a Instituição, o menor tempo de afetação às respostas sociais em causa e o menor tempo de serviço”*, mas sem demonstração, no processo, que tais critérios foram

comunicados à trabalhadora e, em concreto, qual ou quais desses critérios lhe foram aplicados e porquê.

- 2.14.** Reitere-se, conforme o ponto 2.16. do parecer que a entidade empregadora demonstrou ter transferido a trabalhadora ..., que detinha a mesma profissão e categoria profissional da trabalhadora puérpera para a resposta Social de Atividades de Animação e Apoio à Família “*mediante a manutenção de todos os seus anteriores direitos*”, sem que, na comunicação de despedimento dirigida à trabalhadora puérpera referisse os motivos para tal seleção.
- 2.15.** Ora, mesmo após solicitação de documentação e informação, conforme descrito no ponto 1.4. do parecer: “*comprovativo do envio e receção da comunicação de despedimento coletivo dirigido à trabalhadora puérpera; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora; documento comprovativo da constituição da comissão representativa dos trabalhadores; a/s ata/s da reunião/ões de informação e negociação e outra documentação e informação relevante para análise do processo*”, a entidade empregadora veio juntar comprovativo de envio e receção da comunicação de despedimento, o contrato de trabalho da trabalhadora puérpera e o Anexo A do Relatório Único referente a 2013, acompanhado da seguinte informação: “*Cumpre-nos informar que relativamente ao documento solicitado na alínea c), as trabalhadoras em questão, não constituíram comissão representativa, não existindo por isso, atas de reuniões de informações e negociação. Não existe também, outra informação relevante para a análise do processo. Informamos ainda que a Direção desta Instituição pretende reunir de novo com as trabalhadoras em causa, para propor um acordo mútuo de rescisão contratual.*”.
- 2.16.** Face ao exposto, não incumbia à CITE solicitar mais informações ou documentação que pudesse esclarecer a inclusão da trabalhadora puérpera no procedimento de despedimento coletivo.

- 2.17.** E, perante os elementos que compunham o procedimento não podia concluir que o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, que respeita aos critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, estivesse observado, uma vez que faltava a indicação dos critérios de seleção das trabalhadoras a incluir no despedimento e desconhecia-se as motivações que determinaram a transferência de uma das quatro trabalhadoras, que aparentemente prestavam funções na valência Creche.
- 2.18.** Em rigor, e em sede de pedido de alteração do Parecer 424/CITE/2014 a entidade empregadora voltou a não demonstrar o cumprimento dos critérios de seleção porque não demonstrou que critério/s comunicou à trabalhadora especialmente protegida.
- 2.19.** De facto, invocar que a trabalhadora ... "*aceitou mudar de valência*" e tem "*contrato de trabalho há mais tempo, logo teve que ficar, sob pena de violação dos preceitos legais*" não fundamenta a alteração do parecer emitido pela CITE porquanto:
- À trabalhadora puérpera não lhe foi proposto a alteração de valência mas sim "*a reclassificação profissional, exercendo funções nas respostas sociais do Centro ...*";
  - Ao contrário do que sucede em sede de despedimento por extinção do posto de trabalho para o qual o legislador elenca a ordem de critérios de seleção dos/as trabalhadores/as, com conteúdo funcional idêntico e que prestem a sua atividade na mesma seção ou estrutura equivalente<sup>1</sup>, em sede de procedimento de despedimento coletivo não existe preceito legal que determine a antiguidade como critério a observar para a seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento, muito embora tal critério possa ser utilizado desde que devidamente comunicado ao/à trabalhador/a visado/a.
- 2.20.** Face ao exposto e na ausência de confirmação pela trabalhadora em como tinha conhecimento do critério que determinou a sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo, assim como atendendo ao previsto na alínea c) do n.º 2 do

<sup>1</sup> Ver o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio.  
RUA VIRIATO N.º 7 – 1.º, 2.º E 3.º PISOS, 1050-233 LISBOA • TELEFONE: 217 803 700 • FAX: 213 104 661 • E-MAIL: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt)

artigo 24.º do Código do Trabalho, que determina que o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento respeita aos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir e, ainda, ao facto de não terem sido apresentados pela entidade empregadora elementos relevantes a CITE conclui não alterar o Parecer n.º 424/CITE/2014, uma vez que não se encontram afastados os indícios de discriminação em função da maternidade que determinaram a conclusão do Parecer n.º 424/CITE/2014.

### **III – DECISÃO**

**3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a)** Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b)** Manter a conclusão do parecer n.º 424/CITE/2014 em sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora puérpera ... no procedimento de despedimento coletivo promovido pelo CENTRO SOCIAL...
- c)** Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**