

## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 577/CITE/2015**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 577/CITE/2015: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, abrangida por despedimento coletivo, 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 1835 – DL-C/2015

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 28.12.2015, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., reclamação do Parecer n.º 577/CITE/2015, notificado à entidade empregadora em 17.12.2015, para rever a decisão do parecer emitido nos termos que se transcrevem:

*“Recebemos o vosso parecer sobre o pedido da colaboradora lactante:*

*Nome: ...*

*Data de Nascimento: 18/04/1980*

*Data de admissão: 24/08/2009*

*Categoria profissional: ...*

*O qual foi de oposição à sua inclusão no despedimento coletivo por falta de elementos quanto a ela ter sido notificada da intenção da entidade empregadora.*

*Junto enviamos os documentos de prova, enviados hoje por e-mail para (...) que por lapso não os incluímos aquando do envio do pedido do vosso parecer.”*

**1.2.** Foi junta à reclamação a comunicação da intenção em proceder ao despedimento, prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, enviada à trabalhadora lactante em 27.10.2015 e assinada por esta, conforme se transcreve:

*“Serve a presente para comunicar a V. Exa. a Intenção da ..., Lda., em proceder a um despedimento coletivo de 7 (sete) trabalhadores, que o abrange.*

*Na verdade, por motivos de mercado, estruturais e organizacionais, foi decidido avançar para um processo de redução de efetivos através de um despedimento coletivo.*

*A presente comunicação é efetuada nos termos e para os efeitos do art.º 360.º do Código do Trabalho.*

*Dado que atualmente não existe na empresa Comissão de Trabalhadores, Comissão Sindical, nem Comissão Intersindical, esta comunicação é feita a cada um dos trabalhadores abrangidos para, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção desta comunicação, comunicarem a designação de cinco trabalhadores. Para o efeito, segue em anexo uma listagem com o nome dos trabalhadores abrangidos.*

*À Comissão ad hoc (ser for designada) serão entregues, então, os elementos informativos referidos no art.º 360.º, 2, do Código do Trabalho).”*

- 1.3.** Foi junto à reclamação declaração, enviada à entidade empregadora em 27.10.2015, de constituição da comissão representativa dos trabalhadores prevista no n.º 3 do artigo 360.º do Código de Trabalho, a qual foi assinada pela trabalhadora lactante, cujo teor se transcreve:

*“Após recebermos a carta cujo assunto é o despedimento coletivo de 7 (sete) trabalhadores, vimos por este meio comunicar que a comissão serão todos os trabalhadores envolvidos com exceção da colaboradora ... que por motivo de licença de maternidade delega nos restantes colegas o poder para negociar/acordar as condições do referido despedimento.”*

## **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, 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.

- 2.5.** 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*” 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.
- 2.7.** 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 12.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 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 aceite a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 191.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 praticado (n.º 3 do artigo 185.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 considerou no Parecer n.º 577/CITE/2015, não estarem afastados indícios de discriminação relativamente à trabalhadora lactante, em virtude de a entidade empregadora não ter juntado ao processo a comunicação prevista pelo n.º 3 do art.º 360.º do Código do Trabalho, elemento sem qual não foi possível aferir se a trabalhadora especialmente protegida foi notificada, por escrito, da intenção de ser integrada no despedimento e, tendo sido constituída uma comissão *ad hoc* por todos/as os/as trabalhadores/as, exceto a trabalhadora lactante, sem nenhum documento quanto à sua formação ou nomeação, não foi possível compreender se esta esteve representada no processo de despedimento coletivo, nomeadamente na fase de informações e negociação ou se, pelo contrário, não esteve representada.

- 2.13.** Em fase de reclamação sobre a qual se incide o presente parecer, a entidade empregadora envia os dois documentos que comprovam que a trabalhadora foi notificada da intenção de proceder ao seu despedimento e que a mesma delegou nos/as restantes colegas, que constituíram a Comissão *ad hoc*, representativa dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo despedimento coletivo, o poder de negociar as condições do referido despedimento.
- 2.14.** Desta forma, importa analisar os motivos que levaram ao despedimento coletivo e o critério para seleção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as.
- 2.15.** A entidade empregadora alega motivos de mercado e refere que o presente despedimento tem em vista o encerramento do departamento de Marketing, onde a trabalhadora lactante exerce atividade, pelo que o critério é o de despedir todos/as os/as trabalhadores/as afetos/as àquele departamento, no total de sete trabalhadores/as.
- 2.16.** O encerramento do departamento de Marketing deve-se à alocação de recursos no departamento situado na Alemanha, que servirá todo o mercado europeu, por forma a reduzir custos e tornar a gestão mais eficiente.
- 2.17.** Face ao exposto, dado terem sido apresentados os elementos em falta no pedido de parecer prévio enviado pela entidade empregadora e visto o despedimento assentar numa opção de gestão e o critério para seleção dos/as trabalhadores/as abrangidos/as ser objetivo, não havendo outros motivos que suscitem dúvidas de que possa ter ocorrido discriminação por motivo de parentalidade, a CITE conclui alterar o Parecer n.º 577/CITE/2015.

### **III – DECISÃO**

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

- a) Deferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b) Alterar a conclusão do parecer n.º 577/CITE/2015 no sentido de não se opor ao despedimento da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., LDA.;
- 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 20 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**