



## **RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 543/CITE/2016**

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 543/CITE/2016 - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da 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  
Processo n.º 1712 – DG-C/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** Conforme resulta do Parecer n.º 543/CITE/2016, a CITE deliberou por maioria dos membros presentes na reunião de 9 de novembro de 2016, emitir parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora ...
  
- 1.2.** No referido Parecer n.º 543/CITE/2016 conclui-se que o despedimento poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade, uma vez que a entidade empregadora, ..., não observou todos os requisitos legais da comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho, designadamente os previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 5, limitando-se a referir que a crise económica e financeira que tem sido devastadora para o comércio grossista a afeta e que houve redução da sua atividade, em resultado da diminuição do número de clientes e vendas que conduziu a uma redução dos proveitos para fazer face aos custos, não sendo previsível a inversão da situação; não concretizando quais os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que levam ao despedimento coletivo.

- 1.3. Uma vez que a entidade empregadora tem dois armazéns, cabia-lhe apresentar os motivos justificativos do porquê de optar por encerrar de imediato o armazém de ... e não o de ..., pelo que não fica afastada a possibilidade de existir discriminação na inclusão da trabalhadora, no processo de despedimento coletivo, não se operando a proteção da parentalidade.
- 1.4. A entidade empregadora foi notificada do Parecer n.º 543/CITE/2016.
- 1.5. Em 02.12.2016, a CITE recebeu da ... reclamação do Parecer n.º 543/CITE/2016, requerendo a revisão do mesmo, passando este a ser favorável ao despedimento da trabalhadora e juntando uma declaração alegadamente subscrita pela trabalhadora conformando-se com a decisão do seu despedimento, considerando que não foi vítima de qualquer discriminação.
- 1.6. A reclamação apresentada tem fundamento na circunstância da entidade empregadora entender que foram observados os requisitos legais da “comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho e que os motivos do despedimento coletivo estão suficientemente concretizados.
- 1.7. Alega ainda a entidade empregadora que: «Como será patente, localizando-se os dois estabelecimentos em causa em áreas geográficas distintas e longínquas, distando cerca de 300 kms um do outro, os mesmos não tinham qualquer clientela em comum, pelo que, na decisão de encerramento do estabelecimento de ..., em causa, não se tratou “de optar por encerrar” um dos estabelecimentos em alternativa ao outro - encerrou-se o concreto estabelecimento cuja manutenção em funcionamento se tornou de todo inviável, face à “diminuição drástica do número de clientes e vendas”, que se traduziu no referido “decréscimo de mais de 40% na faturação”».
- 1.8. Face à apresentação da reclamação, a CITE notificou a trabalhadora para alegar o que tivesse por conveniente.

- 1.9. Em 19.12.2016, a trabalhadora veio informar que se conforma com a decisão do seu despedimento, considerando que não foi vítima de qualquer discriminação.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Enquanto atos administrativos, os pareceres da CITE podem ser objeto de impugnação administrativa, através dos meios jurídicos de defesa dos particulares consagrados na lei aplicável, designadamente a reclamação, pedido de reapreciação do ato administrativo dirigido ao respetivo autor, garantia administrativa impugnatória a que se referem os artigos 184.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 2.2. Nos termos do disposto no CPA, a reclamação tem carácter facultativo, salvo se a lei a denominar como necessária (cfr. artigo 185.º n.º 2 do CPA), tendo por fundamento, sempre que a lei não determine o contrário, a ilegalidade ou a inconveniência do ato praticado (cfr. n.º 3 do cit. artigo 185.º).
- 2.3. Têm legitimidade para reclamar os/as titulares dos direitos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato administrativo contra o qual se reage (artigo 186.º n.º 1 alínea a) do CPA).
- 2.4. A reclamação deve ser apresentada no prazo de 15 dias (cfr. artigo 191.º n.º 3 do CPA).
- 2.5. Nos termos do disposto no artigo 192.º do CPA, apresentada a reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles/as que possam ser prejudicados/as pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.
- 2.6. Do mesmo artigo decorre que o órgão competente aprecia e decide a reclamação no prazo de 30 dias.

### III – ANÁLISE

- 3.1.** A reclamação apresentada assenta no facto da entidade empregadora entender terem sido observados os requisitos legais da “comunicação a que alude o artigo 360.º do Código do Trabalho e que os motivos do despedimento coletivo estão suficientemente concretizados.
- 3.2.** No entanto, só em sede de reclamação é que a entidade empregadora vem concretizar os motivos que levaram ao despedimento: «Como será patente, localizando-se os dois estabelecimentos em causa em áreas geográficas distintas e longínquas, distando cerca de 300 kms um do outro, os mesmos não tinham qualquer clientela em comum, pelo que, na decisão de encerramento do estabelecimento de ..., em causa, não se tratou “de optar por encerrar” um dos estabelecimentos em alternativa ao outro - encerrou-se o concreto estabelecimento cuja manutenção em funcionamento se tornou de todo inviável, face à “diminuição drástica do número de clientes e vendas”, que se traduziu no referido “decréscimo de mais de 40% na faturação”».
- 3.3.** Pelo exposto, forçoso é concluir que a deliberação da CITE não podia ter sido diferente da que foi, verificando-se que não há razões que justifiquem a alteração do sentido do Parecer n.º 543/CITE/2016, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE, de 9 de novembro de 2016.
- 3.4.** Constata-se, no entanto, que o indeferimento da reclamação apresentada não vai acrescentar qualquer contributo útil, já que, embora tal não resultasse evidenciado no âmbito do processo de despedimento coletivo, há um conjunto de elementos (só agora apresentados em sede de reclamação, mas que já são do conhecimento da trabalhadora) que permitem afastar os indícios de discriminação na decisão de despedimento da trabalhadora especialmente protegida.

3.5. Entende-se dever aplicar a solução expressa no artigo 56.º do Código do Procedimento Administrativo, que se transcreve:

«Artigo 56.º

*Princípio da adequação procedimental*

*Na ausência de normas jurídicas injuntivas, o responsável pela direção do procedimento goza de discricionariedade na respetiva estruturação, que, no respeito pelos princípios gerais da atividade administrativa, deve ser orientada pelos interesses públicos da participação, da eficiência, da economicidade e da celeridade na preparação da decisão»*

3.6. Por aplicação deste princípio, pode adequar-se o procedimento ao fim pretendido com a decisão final, conformando os elementos apresentados em sede de reclamação como elementos adicionais que permitem à CITE a emissão de novo parecer, que prossiga os princípios da participação, da eficiência, da economia e da celeridade, considerando que, no anterior parecer emitido, a CITE não dispunha de todos os elementos relevantes à boa decisão.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Na sequência do que antecede, a CITE delibera:

- a) Considerar que os termos da presente reclamação traduzem factos novos essenciais à boa decisão, e que permitem concluir que o Parecer n.º 543/CITE/2016 foi emitido sem que a CITE dispusesse de tais elementos, pelo que, atento o exposto no artigo 56.º do Código do Procedimento Administrativo, em aditamento ao referido parecer, conclui-se que os novos elementos apresentados permitem emitir parecer favorável ao despedimento, que não comporta indícios de discriminação em virtude da condição da trabalhadora, entendendo-se que a entidade empregadora, ..., observou os requisitos legais da comunicação a que



- alude o artigo 360.º do Código do Trabalho, concretizando os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que levam ao despedimento coletivo;
- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.**