

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 437/CITE/2018

**Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 437/CITE/2018, solicitado para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3, alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, na sequência da comunicação da ...da instauração de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ....**

**Processo n.º 1666 - DL/2018**

### I

Em 08.08.2018, a CITE recebeu da ... reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 25.07.2018, solicitado, para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos dos n.ºs 1 e 3, alínea a) do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, relativo à instauração de um processo disciplinar, com vista ao despedimento com justa causa da trabalhadora lactante ..., parecer esse que foi desfavorável ao referido despedimento.

### II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3º, alínea b) do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos legais, nomeadamente, os que respeitam à existência de justa causa de despedimento de trabalhadora lactante, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação, a entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

2.1. *“Importa, porém, e preliminarmente, proceder à delimitação do âmbito de atuação da CITE, em concreto, para a emissão do PARECER reclamado.*

2.2. *A intervenção deste órgão deve ser suscitada, a título prévio - como foi, no caso - pela entidade empregadora que promove o «despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante», após a realização das «diligências probatórias [...].1 no despedimento por facto imputável ao trabalhador.» (respetivamente, n.º 1 e alínea a), do n.º 3, do artigo 63.º do Código do Trabalho).*

2.3. *E, nos termos das competências que a lei atribui à CITE, esta deve apreciar os requisitos relativos «a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego» (artigo 2.º do decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março, que define a orgânica da CITE), designadamente quando seja chamada a pronunciar-se para «Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperos e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental» (ibid., alínea b), do artigo 3º).*

2.4. *Embora chamada a intervir no procedimento disciplinar, na sequência das diligências probatórias levadas a cabo pela entidade empregadora por iniciativa própria e a requerimento da trabalhadora... a CITE faz delas tábua rasa, apresentando a sua decisão apenas com base nas alegações da entidade*

*empregadora (na nota de culpa) e nas alegações da trabalhadora (na resposta à nota de culpa).*

- 2.5. Na realidade, nem uma palavra é dita sobre as diligências probatórias realizadas pela entidade empregadora ou da respetiva validade e utilidade para provar ou refutar os factos alegados por uma e outra partes.*
- 2.6. Salvo o devido respeito, ao incidir sobre alegações, o PARECER é, em absoluto, desprovido de sentido ou de utilidade.*
- 2.7. Em rigor, este incide sobre opiniões ou interpretações de factos, trazidas ao procedimento por cada uma das partes, e não sobre aquilo que efetivamente nele se deu por provado.*
- 2.8. Ora, o que se pede à CITE é precisamente que analise os factos demonstrados no processo disciplinar, para deles extrair (ou não) uma motivação discriminatória do despedimento.*
- 2.9. Em conclusão, as bases espúrias em que assenta o enquadramento jurídico apenas podem conduzir à viciação do respetivo enquadramento jurídico e, em consequência das correspondentes conclusões e decisão, que se encontra ferida do vício de falta de fundamentação, conforme se verá.*
- 2.10. Quanto às razões pelas quais a CITE entende que tais factos não foram provados por aqueles documentos ou aquelas testemunhas, nada é dito.*

- 2.11. A RECLAMANTE fica, assim, sem saber se a CITE os considera falsos, vazios de conteúdo, sustentadores das alegações da trabalhadora ou o que quer que seja.*
- 2.12. Ora a CITE, integrada como está na Administração Pública, não está dispensada de fundamentar as suas conclusões, sendo-lhe vedado pretender impor a sua autoridade como um artigo de fé.*
- 2.13. Muito ao invés, a CITE está expressamente obrigada a fundamentar os respetivos pareceres conforme resulta, aliás com cristalina evidência, da letra e do espírito da norma contida no n.º 1, do artigo 92.º do CPA que determina que «Os pareceres devem ser sempre fundamentados e concluir de modo expreso e cloro sobre todas as questões indicadas na consulta.».*
- 2.14. Na mesma linha, no tocante às testemunhas, a CITE considera, arbitrariamente ou talvez não, que as testemunhas da entidade empregadora, «as primeiras seis testemunhas [...] apresentaram depoimentos não coincidentes, divergentes e contraditórios», sem identificar quais os factos, em concreto, que entendeu serem discordantes, divergentes ou contraditórios.*
- 2.15. Já as testemunhas apresentadas pela trabalhadora apresentam-se à CITE como suficientemente idóneas, credíveis e coerentes para serem bastantes para dar por não provados os factos.*
- 2.16. Ora, em Direito, a prova não se faz segundo a (in)conveniência de ser proveniente de uma ou de outra parte, mas pela análise séria e isenta dos elementos probatórios carreados aos autos.*

- 2.17. Nesse sentido dispõe o artigo 9.º do CPA que estabelece o princípio da imparcialidade impondo à Administração que trate «de forma imparcial aqueles que com ela entrem em relação, considerando com objetividade todos e apenas os interesses relevantes no contexto decisório», devendo «agir e relacionar-se [com os administrados] segundo as regras da boa-fé» (artigo 10.º do CPA).*
- 2.18. No caso da prova testemunhal, o corolário prático destes princípios é a ponderação imparcial da credibilidade das testemunhas, da convicção com que se pronunciam num sentido ou noutro, das eventuais contradições internas do respetivo discurso, etc.*
- 2.19. O que a CITE patentemente se demitiu de fazer, violando os citados princípios e determinando, assim, a anulabilidade do PARECER.*
- 2.20. Apenas a título de exemplo, não deixa de ser curioso que seja dado por credível o testemunho do ... da RECLAMANTE, que declara que «a sequência das intervenções foi a seguinte: primeiro falou o Sr. ..., a seguir respondeu o Sr. .. e só depois teve início a ação de formação» quando quer a RECLAMANTE (na nota de culpa), quer a trabalhadora (na sua resposta), quer as demais testemunhas estabelecem cronologia diversa, qual seja: de que as intervenções que fundamentam o despedimento tiveram lugar após a realização da ação de formação.*
- 2.21. O que inculca que a posição tomada no PARECER foi arbitrária e fundada no preconceito de que as testemunhas da entidade empregadora não serão creíveis.*

- 2.22. O facto de ser absolutamente claro que a própria Trabalhadora não questionou nenhuma das testemunhas por si arroladas sobre os factos mais graves que integram a acusação - nomeadamente as caluniosas acusações por si dirigidas em público ao ... (cfr. art. 32º a 36º da Nota de Culpa) -, quando é certo que tais factos se devem considerar como provados face à prova produzida pela entidade empregadora.*
- 2.23. A CITE tendenciosamente omite qualquer pronúncia sobre estes factos imputados à Trabalhadora e, bem assim, sobre a ausência de produção de prova da Trabalhadora sobre eles.*
- 2.24. Por outro lado, a mera conclusão de que a intenção de despedimento é discriminatória contra uma mulher lactante não está sustentada em nenhum facto; impõe-se que a CITE indique, ao menos, um facto que permita extrair tal conclusão, quando é certo que a entidade empregadora desconhecia que a trabalhadora em causa fosse lactante: se a sua qualidade de lactante fosse conhecida do empregador, a trabalhadora não teria necessidade de o invocar na defesa, juntando o respetivo documento pretensamente comprovativo de tal qualidade.*
- 2.25. Ora, tudo isto determina a anulabilidade do PARECER por violação do enunciado princípio de fundamentação dos pareceres insito no n.º 1, do artigo 9.º do CPA.*
- 2.26. Acima já se aflorou a questão de a CITE estar a pronunciar-se para além das respetivas competências, o que determina que esteja a atuar em usurpação de poderes, vício cominado de nulidade, nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 161.º do CPA.*

- 2.27. *Vício que é tanto mais evidente quanto, no caso em apreço, constitui um dos exemplos de escola apontados pela doutrina da prática de um ato, pela Administração, que está reservado ao poder judicial «Existe usurpação de poder quando um órgão da Administração pratica um ato incluído nas atribuições do poder legislativo ou do poder judicial (vd. FREITAS DO AMARAL, Direito Administrativo, vol. III, p. 295).*
- 2.28. *Como se viu, para o que aqui importa, a CITE é competente para emitir parecer em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.*
- 2.29. *Sendo os tribunais (e apenas os tribunais) competentes para apreciar a legalidade do despedimento. É o que determina a lei: «A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial» - n.º 1, do artigo 387.º do Código do Trabalho).*
- 2.30. *O que inusitadamente sucede no PARECER é que a CITE não aduz um único argumento, não identifica o mínimo indicio, muito menos oferece um vestígio de prova de que o despedimento tem motivações discriminatórias.*
- 2.31. *E a CITE não identifica tais motivações pela singela razão de elas estarem, em absoluto, ausentes do procedimento de despedimento.*
- 2.32. *Com efeito, para qualificar a conduta ilícita da trabalhadora como injuriosa, difamatória e preclusora da manutenção da relação de confiança que, em especial, as funções da trabalhadora (diretora jurídica) pressupõem, o sexo do agente é indiferente.*

- 2.33. Desde logo porque, no caso dos autos, o que está em causa não é uma injúria ou libelo dirigido à trabalhadora, mas por ela proferido.*
- 2.34. Na verdade, a RECLAMANTE tem razões para não acreditar na veracidade da declaração médica junta ao processo, uma vez que:*
- o alegado lactente tem já quase 3 anos de idade;*
  - na pendência da relação laboral a trabalhadora nunca alegou ser lactante, nomeadamente solicitando o tempo necessário para tal;*
  - resulta da experiência comum que há atos habitualmente praticados pelas trabalhadoras lactantes que nunca foram realizados pela trabalhadora;*
  - os documentos juntos ao processo disciplinar são assinados pela mesma médica, embora com assinaturas que, sendo semelhantes, têm sinais claramente divergentes e um texto em que até os erros e gralhas são coincidentes.*
- 2.35. Sucede que a CITE não se deu sequer ao trabalho de verificar a própria condição da sua intervenção, ou seja, de determinar se se está perante uma trabalhadora lactante. O que, caso se verifique não ser o caso, determinará a incompetência dessa CITE para se pronunciar nos termos em que (abusiva mente) fez.*
- 2.36. NESTES TERMOS, vai reclamado o parecer prévio n.º 137/CITE/2015, por contradição entre os respetivos pressupostos e conclusão, requerendo-se a sua substituição por outro que conclua pela observância, pela RECLAMANTE, do disposto na lei, que lhe permite proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho*



*inexistindo qualquer indício de discriminação em função da parentalidade”.*

3. Em 20.08.2018, a CITE remeteu cópia da presente reclamação à trabalhadora para se pronunciar sobre a matéria, tendo esta respondido, referindo, nomeadamente, o seguinte:

3.1. *“Quanto às diligências probatórias, importa ressaltar que resulta claramente evidenciado no processo instrutório que a entidade empregadora recusou-se a produzir a prova requerida pela trabalhadora, após terem sido ouvidas duas das cinco testemunhas indicadas e também funcionários da entidade empregadora, apesar destas sempre se disponibilizarem para serem ouvidos.*

3.2. *Sendo certo que, como já se deixou dito, a entidade empregadora indeferiu a inquirição das restantes três testemunhas alegando que as dispensou de serviço, mas que estas “tinham compromissos de natureza profissional que os impedia de estar presentes’. O que só por si demonstra a atitude da entidade empregadora uma vez que as três testemunhas são suas funcionárias e trabalham em exclusivo para a ....*

3.3. *Como podem ter sido dispensadas do serviço e terem compromissos de natureza profissional que os impedia de estar presentes?*

3.4. *O mesmo se pode dizer da recusa da entidade empregadora em fazer a perícia informática à gravação da ação de formação que era essencial para a descoberta da verdade dos factos que foram*

*imputados à trabalhadora, pela justificação da recusa no despacho proferido no decurso do procedimento disciplinar.*

- 3.5.** *É mais uma vez evidente a atitude da entidade empregadora. É obvio que o que interessa para o processo disciplinar foi o que se passou na ação de formação e não o vídeo da mesma “escolhido” pela entidade empregadora.*
- 3.6.** *De facto, resulta da prova produzida no processo instrutório que a entidade empregadora não conseguiu provar nem através de documentos nem através das testemunhas que foram inquiridas que a trabalhadora tenha faltado ao respeito devido ao Presidente da entidade empregadora.*
- 3.7.** *Quanto ao enquadramento jurídico, vem a entidade empregadora alegar a nulidade do parecer por usurpação de poder nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 16).º do CPA, bem como a anulabilidade do parecer por violação do princípio da fundamentação dos pareceres (92.º do CPA).*
- 3.8.** *Relativamente ao vício de usurpação de poderes, não se vislumbra em que termos se concretiza pela singela e cristalina razão de que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) não está a atuar para além das respetivas competências e que não se substitui a qualquer apreciação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento.*
- 3.9.** *Tal conclusão é claramente demonstrada pela circunstância do parecer da CITE ser desfavorável ao despedimento da trabalhadora apenas ter como consequência que a regularidade e licitude do*

*despedimento seja apreciada judicialmente por quem de direito, os Tribunais.*

- 3.10.** *Assim reza o n.º 6 do artigo 63.º do Código de Trabalho: «Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão Judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*
- 3.11.** *No que concerne à anulabilidade do parecer por violação do princípio da fundamentação dos pareceres (92.º do CPA), importa apenas anotar que o parecer n.º 437/CITE/2018 é claro e conclui de modo expreso sobre todas as questões suscitadas na respetiva consulta.*
- 3.12.** *Por fim, numa infame acusação claramente demonstrativa da perseguição que é encetada à trabalhadora e da postura da entidade empregadora perante as políticas de amamentação das trabalhadoras que tem ao seu serviço, vem alegar que a declaração emitida pela ... é falsa, porque no seu entender, o menor não pode ser amamentado por ter quase 3 anos, na pendência da relação laboral nunca alegou ser lactante, que resulta da experiência comum que há atos habitualmente praticados pela trabalhadoras lactantes que nunca foram realizados pela trabalhadora e que os documentos juntos ao processo disciplinar são assinados pela mesma médica, embora com assinaturas que, sendo semelhantes, têm 3 sinais claramente divergentes e um texto em que até os erros e gralhas são coincidentes.*

- 3.13. A entidade empregadora chega ao ponto de imputar à CITE a responsabilidade de averiguar a condição de lactante da trabalhadora.*
- 3.14. A entidade empregadora sempre teve conhecimento que a trabalhadora é lactante, dado que foram apresentadas as respetivas declarações médicas para o efeito.*
- 3.15. A primeira vez em 14 de outubro de 2016, a segunda nos termos da comunicação realizada em 30 de maio de 2017 e a terceira vez no atual processo disciplinar.*
- 3.16. A entidade empregadora bem sabe que a trabalhadora, como aliás aconteceu com as outras duas vezes em que foi mãe e já estava ao serviço da entidade empregadora, nunca se serviu desse facto para faltar ao trabalho mas sem nunca deixar de amamentar os seus filhos, que como é sabido, hoje pode ser cumprida através do congelamento do leite materno.*
- 3.17. Tal facto não obsta a que seja lactante e amamente o seu filho de 2 anos e meio.*
- 3.18. Ressalve-se que a última trabalhadora (...) que solicitou a dispensa para amamentação foi «premiada» com a cessação do respetivo contrato de trabalho a termo, tal é a intolerância que a entidade empregadora tem relativamente a trabalhadoras lactantes e o constante desrespeito pelo direito que os trabalhadores têm em conciliar a vida profissional com a familiar.*

- 3.19. A entidade empregadora chega ao ponto de insinuar que a trabalhadora falsificou a assinatura da declaração médica o que ultrapassa todos os limites.*
- 3.20. Mas não realizou ou mandou realiza qualquer exame à letra para apurar a verdade.*
- 3.21. Não interpelou a médica para apurar se assinou as aludidas declarações médicas.*
- 3.22. As declarações emitidas reproduzem a realidade da condição de lactante da trabalhadora.*
- 3.23. Tal comportamento da entidade empregadora demonstra a perseguição à trabalhadora e a vontade de despedi-la a todo o custo.*
- 3.24. Aliás atente-se no facto de no despacho proferido no processo disciplinar acerca da recusa na produção da prova requerida em que face à declaração médica junta, se dá como provado que a trabalhadora se encontra a amamentar o seu filho e posteriormente e após o recebimento do parecer desfavorável ao despedimento proferido pela CITE e notificado em 27 de Julho de 2018, a condição de lactante da trabalhadora é posta em causa em 30 de Julho de 2018, com o envio da carta (no final do dia 30 de Julho) (e que habilidosamente datou de 27 de Julho), através da qual exige que a trabalhadora se sujeite a exame médico e análises clínicas ao sangue e posteriormente por aditamento à nota de culpa, onde alega o que já supra se referiu.*

- 3.25. Esta perseguição à trabalhadora já dura há vários anos.*
- 3.26. Desde a tomada de posse em julho de 2015 do novo ..., que a trabalhadora tem vindo a ser vítima das mais diversas perseguições. O que aliás é assumido pela nova ... da entidade empregadora que não tem pejo em afirmar que quer despedir a trabalhadora.*
- 3.27. Processo que passa pelo esvaziamento de funções atribuídas à trabalhadora, não lhe sendo atribuídas tarefas durante dias a fio, vedando-lhe o acesso a reuniões a que sempre assistiu, dando ordens expressas aos funcionários que até aí precisavam de esclarecimentos e apoio na ... recorriam à trabalhadora, para recorrer a ..., entre muitas outras permanentes humilhações a que tem sido sujeita.*
- 3.28. Logo após ter estado de baixa médica seguida de licença de parto entre Outubro de 2015 e Maio de 2016, no dia 18 de Novembro de 2016, recebeu uma carta da entidade empregadora comunicando-lhe a intenção de extinguir o posto de trabalho.*
- 3.29. Face à qualidade da trabalhadora lactante, foi solicitado à CITE o respetivo parecer tendo sido emitido o parecer n.º 7/CITEI2017, que foi desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho, por entender não se mostrarem verificados os requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 3.30. Só este parecer travou a intenção cega da entidade empregadora de despedir a arguida a qualquer custo.*

- 3.31. Do mesmo modo que, em 23 de julho de 2017 foi convocada no âmbito de um inquérito para averiguações prévio efetuado pela entidade empregadora para no dia imediatamente seguinte prestar declarações. Processo sem qualquer fundamento e que veio obviamente a ser arquivado.*
- 3.32. A trabalhadora tem incansavelmente solicitado à entidade empregadora que a deixe participar nas ações de trabalhos que lhe dizem respeito mas em vão. Para além de lhe serem feitas propostas de valores absurdos para que a trabalhadora rescinda o contrato de trabalho que há 16 anos mantém com a entidade empregadora. Tudo isto com o propósito de confrontar e amedrontar a trabalhadora que face a esta situação que está a viver tem precisado de apoio psicológico.*
- 3.33. A última ação da entidade empregadora para coagir o trabalhadora a aceitar a cessação do vínculo laboral por valores indemnizatórios abaixo dos que tem legalmente direito foi notificar a trabalhadora em 8 de Agosto de 2018, a informar que a remuneração relativa à isenção do horário de trabalho ia deixar de ser paga e assim o fez.*
- 3.34. Tendo em conta que a trabalhadora tem a seu cargo três filhos menores e os seus rendimentos advêm exclusivamente do seu trabalho, tais atitudes da entidade empregadora têm consequências devastadoras quer para a trabalhadora quer para os seus filhos.*

*3.35. Assim, face a tudo o exposto solicito a V. Exas que mantenham a decisão proferida por V. Exas em 25.07.2018 no âmbito do parecer n.º 437/CITE/2018”.*

### III

*4. A CITE, tendo detetado que, por lapso, enviou à entidade empregadora e à trabalhadora arguida a versão não corrigida do parecer n.º 437/CITE/2018, que foi aprovado por unanimidade pelos membros presentes na reunião da CITE de 25.07.2018, de que foram eliminados os parágrafos com os pontos 2.6., 2.6.1. e 2.6.2., que erradamente constavam do projeto de parecer, passando estes pontos a ser na versão corrigida aprovada, os que, respetivamente, constavam na versão incorreta como pontos 2.7., 2.7.1. e 2.7.2. E, por consequência, os pontos 2.8. e 2.9. dessa versão passaram a ser na versão corrigida aprovada, respetivamente, 2.7. e 2.8., que, em 20.08.2018, foi remetida à ora reclamante e à trabalhadora arguida.*

*5. A reclamante alega a falta de fundamentação do parecer objeto da presente reclamação, mas essa fundamentação encontra-se descrita nos pontos 2.6., 2.6.1., 2.6.2. e 2.7. do referido parecer.*

*5.1. Efetivamente, os documentos em que se encontram os autos de inquirição das testemunhas, arroladas pela entidade empregadora e pela trabalhadora arguida não produziram prova de que esta tenha faltado ao respeito devido ao ... que é a sua entidade empregadora, conforme se imputa à trabalhadora arguida na nota de culpa, em virtude dos seus depoimentos *não serem coincidentes**



*e serem divergentes e contraditórios, expressando opiniões pessoais acerca da sua interpretação dos factos de que se recordavam, igualmente não coincidentes, divergentes e contraditórias.*

- 5.2. Considerando os factos constantes da nota de culpa, a entidade empregadora apesar de o alegar, não consegue demonstrar que o comportamento da trabalhadora arguida, seja culposos e de tal modo grave, que pelas suas consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, atendendo-se ao quadro de gestão da instituição, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre a trabalhadora e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes, pelo que não se verificam os requisitos que constituem justa causa para despedimento, nos termos do artigo 351.º do Código do Trabalho.
- 5.3. Não cabe à CITE indagar sobre o situação de gravidez, puerpério ou lactância, em que se encontra a trabalhadora, pois é a entidade empregadora que obrigatoriamente tem de solicitar o parecer prévio à CITE, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, o que significa que é a entidade empregadora que tem de instruir o processo.
6. A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial, nos termos do n.º 1 do artigo 387.º do Código do Trabalho, o que significa que o tribunal judicial é o órgão competente para decidir sobre um despedimento que já ocorreu. No entanto, tal não impede que o/a trabalhador/a despedido/a se oponha ao

despedimento por o considerar ilegal, conforme estabelece o n.º 2 do citado artigo 387.º do Código do Trabalho.

6.1. Outro caso é a competência da CITE de se pronunciar sobre a legalidade (regularidade e ilicitude) de uma intenção de despedimento, como é o caso *sub judice* do parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, a que alude o artigo 63.º do Código do Trabalho.

7. O parecer objeto da presente reclamação foi devidamente fundamentado, tanto de facto como de direito, no que se refere ao processo de despedimento objeto da presente reclamação.

#### IV

Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por facto imputável a trabalhadora lactante, que lhe foi remetido pela entidade empregadora, pelo que, face ao exposto, a CITE mantém integralmente o parecer n.º 437/CITE/2018, aprovado em 25.07.2018,, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

**APROVADA POR UANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**