

**MINISTÉRIO DO TRABALHO  
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL**

**Decreto-Lei n.º 124/2010  
de 17 de Novembro**

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, com o objectivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres. Posteriormente, veio o seu âmbito de actuação e competências a ser alargado à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço, através do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro. Mais recentemente, a legislação laboral aprovou uma nova estrutura e lógica de funcionamento da mesma, estabelecendo como missão a promoção da igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no terceiro sector.

Após mais de 30 anos de existência, o presente diploma vem aprovar a orgânica da CITE, definir a sua natureza e fixar a respectiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera. Por outro lado, é fundamental atribuir personalidade jurídica à CITE e, em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Torna-se, ainda, fundamental reforçar as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A negociação colectiva é um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, devendo, por isso, a CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na perspectiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação. Assim, atribui-se à CITE competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A aprovação da Lei Orgânica da CITE permite ainda clarificar a correcta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que veio introduzir alterações na Directiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego.

Por conseguinte, deve a CITE ver reforçados os seus meios técnicos, jurídicos e administrativos, com vista ao cabal cumprimento da sua missão, tornando-se, assim, essencial garantir os recursos humanos necessários ao seu funcionamento. É criada a figura de vice-presidente, que deverá coadjuvar o presidente e que o substitui nas suas faltas e impedimentos. A criação deste cargo é enquadrada no âmbito de um plano de redução de despesa e de racionalização dos custos, optimização dos recursos humanos e da sua eficiente gestão, em cumprimento do disposto na Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril. O pessoal ao serviço da CITE continua a ser disponibilizado pelo IEFP, I. P.

Foram consultados os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### **Natureza**

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.

#### Artigo 2.º

##### **Missão**

1 — A CITE 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 protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2 — No âmbito da sua missão, as competências prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

#### Artigo 3.º

##### **Competências próprias e de assessoria**

Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

- a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;
- b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
- c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
- d) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo da licença parental;
- e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na protecção da parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Comunicar, de imediato, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;
- h) Solicitar a realização de visitas aos locais de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;
- i) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;

- j) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
- l) Analisar os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de pré-selecção e recrutamento;
- m) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
- n) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes.

#### Artigo 4.º

### **Competências no âmbito do diálogo social**

Compete à CITE no âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

- a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- b) Sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

#### Artigo 5.º

### **Competências de apoio técnico e registo**

Compete ainda à CITE, no exercício das suas funções de apoio técnico e registo:

- a) Apoiar e dinamizar iniciativas na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;
- b) Promover a formação na área laboral de públicos estratégicos;
- c) Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos afins com a missão da CITE;
- e) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- f) Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

h) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e electrónico, acessível ao público.

#### Artigo 6.º

##### **Composição**

1 — A CITE é composta pelos seguintes elementos:

- a) Um membro representante do ministério responsável pela área laboral, que preside;
- b) Um membro representante do ministério responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um membro representante do ministério responsável pela área da administração local;
- d) Um membro representante do ministério responsável pela área da igualdade;
- e) Dois membros representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- f) Um membro representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Os membros da CITE podem ser substituídos a todo o tempo pela entidade que representam.

3 — Além dos membros representantes efectivos, as entidades representadas indicam, pelo menos, um suplente.

#### Artigo 7.º

##### **Presidente**

1 — Sem prejuízo das competências que lhe sejam conferidas por lei, delegadas ou subdelegadas, compete ao presidente da CITE:

- a) Representar a CITE;
- b) Definir a acção da CITE de acordo com as atribuições elencadas no artigo 2.º e coordenar as respectivas actividades segundo o plano de actividades anualmente aprovado em reunião plenária;
- c) Convocar e presidir às reuniões plenárias;
- d) Submeter a aprovação da CITE reunida em plenário os pareceres previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 3.º;
- e) Participar na definição, acompanhamento, execução e avaliação das políticas relativas à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Participar na definição, acompanhamento e avaliação da execução de planos nacionais relativos à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- h) Coordenar as reuniões mensais previstas no artigo 9.º;
- i) Assegurar a representação do Estado Português nas instâncias internacionais e comunitárias, no âmbito das respectivas competências.

2 — O presidente é coadjuvado por um vice-presidente.

3 — O vice-presidente exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas pelo presidente, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

#### Artigo 8.º

##### **Cargos dirigentes**

Os lugares de direcção superior de 1.º e 2.º graus constam do anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

#### Artigo 9.º

##### **Igualdade na negociação colectiva**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a CITE reúne mensalmente para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

2 — As reuniões mensais sobre igualdade na negociação colectiva integram os seguintes elementos:

- a) O presidente da CITE;
- b) Um representante de cada uma das entidades representadas na CITE;
- c) Um representante do serviço competente para as relações laborais do ministério responsável pela área laboral;
- d) Um representante do serviço com competências inspectivas do ministério responsável pela área do trabalho;
- e) Especialistas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e da negociação colectiva, no número máximo de quatro, a convite da presidência.

#### Artigo 10.º

##### **Reuniões plenárias e deliberações**

1 — A CITE reúne em plenário por iniciativa do presidente ou de um terço dos seus membros.

2 — A CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário.

3 — A CITE delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 11.º

##### **Recursos humanos e financeiros**

1 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), assegura o pessoal necessário ao cumprimento da missão da CITE.

2 — Os encargos com o pessoal, apoio administrativo, logístico e de funcionamento da CITE referidos nos números anteriores e, bem assim, os encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas são suportados pelo orçamento do IEFP, I. P.

#### Artigo 12.º

##### **Cooperação com outras entidades**

1 — No exercício das respectivas atribuições, a CITE colabora com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e demais organismos encarregues da defesa da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2 — No exercício das suas competências, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique.

#### Artigo 13.º

##### **Alteração ao Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro**

O artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 326-B/2007, de 28 de Setembro, e 229/2009, de 14 de Setembro, passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 32.º

##### **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

1 — A CITE 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 protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2 — A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da solidariedade social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género.

3 — A CITE é dirigida por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente.»

Artigo 14.º

**Disposição transitória**

A comissão de serviço em curso mantém-se até ao final do respectivo prazo nos seus precisos termos.

Artigo 15.º

**Norma revogatória**

São revogados os artigos 297.º a 302.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Artigo 16.º

**Entrada em vigor**

O presente decreto-lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de Setembro de 2010. — *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa* — *Fernando Teixeira dos Santos* — *Maria Helena dos Santos André*.

Promulgado em 2 de Novembro de 2010.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 6 de Novembro de 2010.

O Primeiro-Ministro, *José Sócrates Carvalho Pinto de Sousa*.

ANEXO

(mapa a que se refere o artigo 8.º)

Designação de cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Presidente . . . . .	Direcção superior . . . . .	1.º	1
Vice-presidente . . . . .	Direcção superior . . . . .	2.º	1