

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 327/CITE/2015

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer N.º 327/CITE/2015 - Parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., detentora da categoria profissional de caixeira desde 25.08.2009, a exercer as funções na loja centro comercial ..., nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 846 – DG-E/2015

I

OBJETO

- 1.1. Em 24.07.2015 a CITE recebeu, por fax e carta registada, da ..., Soc. Unipessoal, Lda., Reclamação do Parecer n.º 327/CITE/2015, que aprovou, por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de julho de 2015, emitir parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., requerendo “(...) a reavaliação do Parecer emitido, proferindo-se a final parecer favorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., no âmbito do processo de extinção do posto de trabalho levado a cabo pela reclamante (...)”.
- 1.2. O Parecer n.º 327/CITE/2015, que aprovou, por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 13 de julho de 2015, com o voto contra da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), conclui o seguinte:
“(...) 2.7. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os fundamentos notificados pela entidade empregadora à trabalhadora, reproduzidos no ponto 1.2. do presente parecer, aos motivos da extinção do posto de trabalho reproduzidos no

ponto 1.2.1. bem como os documentos apresentados pela entidade empregadora, encontram-se várias contradições não explicadas, nomeadamente porque a trabalhadora especialmente protegida consta no anexo A do relatório único como contratada a termo ou/e a existência, na lista das 6 trabalhadoras de uma trabalhadora contratada a termo, pelo que, afigurando-se-nos como insuficientemente explicado ou demonstrado, o nexos de causalidade entre os motivos apresentados, encerramento da loja do Centro Comercial ..., com o despedimento da trabalhadora concluindo-se que a entidade empregadora não logrou afastar, como devia, a presunção da existência de indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., detentora da categoria profissional de caixeira desde 25.08.2009, a exercer as funções na loja centro comercial ..., no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho promovido por ..., Soc. Unipessoal, Lda. (...)."

- 1.3.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 327/CITE/2015, no dia 16.07.2015, apresenta a Reclamação com os seguintes argumentos:

"(...) ..., Sociedade Unipessoal, Lda, com sede no ..., Rua ..., em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva ..., com o capital social de € 3.600.000,00, notificada do Parecer Prévio n.º 327/CITE/2015, nos termos do qual a CITE se opõe à cessação do contrato de trabalho de trabalhadora grávida, no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho promovido pela ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e 192.º da Código do Procedimento Administrativo (CPA), apresentar
RECLAMAÇÃO

do Parecer identificado em epígrafe, nos termos e com os fundamentos seguintes:

Da Legitimidade da Entidade Empregadora

1.º

Nos termos do disposto no artigo 184.º do CPA, os interessados têm o direito de “Impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição”, mediante reclamação, fundamentada em ilegalidade ou inconveniência do ato praticado, cfr. dispõe o número 3 do artigo 185.º do CPA.

2.º

A ora reclamante, não se conformando com o Parecer Prévio emitido pela CITE, o qual, tratando-se de um ato administrativo com eficácia externa e cujo conteúdo lesa os seus direitos e interesses legalmente protegidos, tem legitimidade para reclamar do Parecer n.º 327/CITE/2015, nos termos do disposto no artigo 186.º do CPA (i.e. por se tratar de titular “de direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato administrativo”).

II. Da Tempestividade da Reclamação

3.º

Em reunião de 13 de julho de 2015, a CITE emitiu parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., no âmbito do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho promovido pela Entidade Empregadora.

4.º

A Entidade Empregadora foi notificada do Parecer Prévio por ofício n.º 1737/2015, datado de 14/07/2015, e recebido em 16 de julho p.p.

5.º

Nos termos do disposto no número 3 do artigo 191.º do CPA, o prazo para apresentação de reclamação é de 15 dias pelo que o termo do prazo para este efeito é 6 de agosto de 2015.

III. Do Parecer n.º 327/CITE/2015

6.º

A CITE emitiu parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., no âmbito de despedimento por extinção do posto de trabalho, concluindo:

“(...) 2.7. Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os fundamentos notificados pela entidade empregadora à trabalhadora, reproduzidos no ponto 1.2. do presente parecer, aos motivos da extinção do posto de trabalho reproduzidos no ponto 1.2.1. bem como os documentos apresentados pela entidade empregadora, encontram-se várias contradições não explicadas, nomeadamente porque a trabalhadora especialmente protegida consta no anexo A do relatório único como contratada a termo ou/e a existência, na lista das 6 trabalhadoras de uma trabalhadora contratada a termo, pelo que, afigurando-se-nos como insuficientemente explicado ou demonstrado, o nexo de causalidade entre os motivos apresentados, encerramento da loja do Centro Comercial ..., com o despedimento da trabalhadora concluindo que a entidade empregadora não logrou afastar, como devia, a presunção da existência de indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.” (sublinhado nosso).

7.º

A ora Reclamante não se conforma com o entendimento e decisão da CITE, considerando no entanto que, por culpa sua e pelo qual se penitencia, terá contribuído para a análise errada dos documentos juntos e nesse sentido à decisão desfavorável em crise.

Senão vejamos.

8.º

No que concerne alegada contradição nos documentos juntos pela ora Reclamante, nomeadamente porque a trabalhadora especialmente protegida consta do Anexo A do relatório único como contratada a termo, desde já se esclarece que tal contradição resulta de um erro cometido pela Reclamante no preenchimento do referido Anexo A, o qual só agora foi detetado.

9.º

Com efeito, e conforme resulta do contrato de trabalho já junto ao processo, a trabalhadora protegida foi contratada a termo certo em 25 de agosto de 2009, tendo o seu contrato de trabalho a termo sido convertido em contrato de trabalho sem termo, no dia 25 de agosto de 2011.

10.º

Igualmente resulta do quadro de pessoal junto pela Reclamante ao processo no dia 7 de julho de 2015, que a trabalhadora tem vínculo contratual à empresa através de um contrato de trabalho sem termo.

11.º

Tendo a Reclamante só agora verificado a existência do erro constante no Anexo A do relatório único, quanto à identificação do tipo de contrato da trabalhadora, apresentou de imediato um ficheiro retificativo do Anexo A junto das autoridades competentes, **cfr. Doc. 1** que aqui se junta para os devidos efeitos legais.

12.º

Colmatado que está o erro constante do Anexo A, e nesse sentido explicada a contradição identificada pela CITE nos documentos juntos ao processo, salvo melhor opinião, fica afastada a presunção de existência de indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade, porquanto:

13.º

No que toca aos motivos justificativos da extinção do posto de trabalho alegados pela Reclamante, os mesmos assentam em razões de mercado devidamente justificadas e concretizadas nos documentos juntos ao processo, que por razões de economia processual no se reproduzem,

14.º

Tais motivos conduziram a uma decisão de gestão levada a cabo pela ora Reclamante de encerramento definitivo do estabelecimento da Entidade Empregadora sito no Centro Comercial ..., decisão esta que, com o devido respeito, não pode ser posta em causa,

15.º

Com o encerramento definitivo do estabelecimento em causa, foram necessariamente extintos todos os contratos de trabalho das trabalhadoras que se encontravam a exercer funções naquele estabelecimento, com exceção das trabalhadoras ... e da ... pelas seguintes razões:

16.º

No que respeita à trabalhadora ... que desde 1 de fevereiro de 2015 passou temporariamente, cfr. documento já junto aos autos, a exercer em acumulação com

as funções de encarregada da loja para a qual foi contratada sita no ..., as funções de encarregada de loja no estabelecimento sito no Centro Comercial ..., em virtude do encerramento do estabelecimento sito no Centro Comercial ..., verá a sua transferência partilhada de loja cessar, e nessa medida regressa ao seu posto de trabalho de origem, não podendo outra decisão ser tomada.

17.º

Quanto à trabalhadora ..., e considerando cfr. resulta dos documentos já juntos aos autos, que foi contratada pela ora Reclamante no dia 18 de abril de 2015, através de contrato de trabalho a termo certo motivado pela necessidade temporária da empresa de reforçar as equipas de vendas da lojas sitas no Centro Comercial ... e Centro Comercial ... no período de férias dos membros das duas equipas.

18º

E uma vez que se trata de uma necessidade temporária da empresa, a qual se encontra plenamente justificada nos termos da lei,

19.º

com o encerramento do estabelecimento sito no Centro Comercial ..., atento o local de trabalho partilhado da trabalhadora e a verificação da manutenção do motivo justificativo para a sua contratação no que respeita à loja sita no Centro Comercial ..., a mesma irá até ao termo do seu contrato de trabalho, i.e., até ao dia 17 de setembro de 2015 (menos de um mês após o encerramento da loja sita no Centro Comercial ...) apenas exercer as suas funções na loja sita no Centro Comercial ..., cessando o seu contrato de trabalho no termo previsto.

20.º

Em suma, após todos os esclarecimentos acima prestados, nomeadamente quanto à alegada contradição nos documentos, bem como do teor da todos os documentos juntos ao processo, não consegue a Reclamante vislumbrar de onde possa resultar qualquer indício de discriminação.

21.º

Aliás, a ora Reclamante ofereceu à trabalhadora protegida o único posto de trabalho vago na empresa, cfr. resulta do documento junto ao processo, tendo a mesma recusado.

22.º

Convictos de que a obrigação que impende sobre a ora Reclamante de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação por razões relacionadas com o estado de gravidez da trabalhadora a despedir, está cumprida, quer pelos documentos já juntos ao processo, quer com o esclarecimento da contradição alegada, bem como devidamente explicado o nexo de causalidade entre os motivos invocados - encerramento de estabelecimento e o despedimento da trabalhadora protegida,

23.º

Requer-se a V. Ex.^a a reavaliação do Parecer emitido, proferindo-se a final parecer favorável à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., no âmbito do processo de extinção do posto de trabalho levado a cabo pela reclamante.

ED

A advogada, (...)"

II

ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1.** Conforme decorre do disposto no 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 objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público. Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo,

representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

- 2.3.** A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 68.º, a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.4.** Atendendo a este princípio, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e dispõe no n.º 6 do mesmo artigo 63.º que 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.
- 2.5.** Não obstante, o n.º 6 do aludido artigo 63.º do CT, prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

III

ANÁLISE

- 3.1.** Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à reavaliação do Parecer n.º 327/CITE/2015, apresentado, em resumo, duas ordens de razões, a primeira relativamente ao facto da trabalhadora especialmente protegida constar como contratada a termo, nomeadamente no Anexo A do Relatório Único, erro assumido pela reclamante e devidamente corrigido e comprovado pelos anexos, correção que a CITE reconhece.
- 3.2.** Relativamente à segunda ordem de razões, verificando-se a existência de contrato de trabalho a termo, a entidade empregadora, ao não cumprir o requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do CT, sob a epígrafe *“requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho”*, que exige que: *“(...)1- O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos: a) (...) b) (...) c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (...)”* viola o disposto neste artigo, pelo que, conclui-se que os membros da CITE, ao tempo da emissão do parecer, ponderaram a argumentação aduzida, não havendo agora razões suficientes que alterem o sentido do Parecer n.º 327/CITE/2015.

IV

DECISÃO

- 4.1.** Na sequência do exposto, analisando todo o processo decorrente da atual reclamação, não obstante a correção promovida pela entidade empregadora, que a CITE reconhece, relativamente à natureza do contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, não há lugar à alteração da deliberação que deu lugar ao Parecer n.º 327/CITE/2015, por se continuar a verificar a existência de contrato de trabalho a termo.
- 4.1.** Face ao exposto, a CITE mantém o Parecer n.º 327/CITE/2015, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE, de 13 de julho de 2015, por não haver fundamento suficiente que determine a sua alteração.

V

DECISÃO

5.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a) Indeferir a presente reclamação ao parecer n.º 327/CITE/2015, por falta do preenchimento do requisito a que alude a mencionada alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do CT.

- b) Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE AGOSTO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).