

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: N° 101/2010**

**ASSUNTO:** Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE  
Uma longa história – Cuidados a ter.

A CITE foi criada, junto do Ministério do Trabalho, pelo **DECRETO-LEI N°392/79**, de 20 Setembro, e a sua instituição consta do artº14, deste Diploma. Leu bem: no ano de 1979 !

Segundo o artº1, deste Decreto-Lei,

- “1- O presente diploma visa garantir **às mulheres** a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego (...)”
- “2- As disposições do presente diploma aplicar-se-ão igualmente, com as necessárias adaptações, a eventuais situações ou práticas discriminatória contra **os homens**”

mas, ao longo do tempo, vários Diplomas têm-se dedicado a alargar o seu âmbito, como aconteceu no artº32, da Lei nº21172006, 27/11; ou, no artº297, da Lei nº59/2008, de 11/11. Segundo a última formulação,

Que consta do tal artº297, Lei nº59/2008,

“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem **por objectivo** promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar no sector privado e no sector público.”

O CITE veio publicando, ao longo dos anos, **“Pareceres”** por si emitidos, o que era uma das suas competências. Problema complicado é determinar qual o “valor” desses pareceres. Serão vinculativos ou não, para os próprios Tribunais ?

Desde logo, nota-se que a actuação desta Comissão tem muito a ver com os artºs 23 a 28, do Código Trabalho. Depois, no capítulo da “parentalidade”, não esquecer que, como determina o artº63:

- “1- O despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental **carece de parecer prévio** da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”.

devendo sublinhar-se que o Código/versão 2009 suprimiu a palavra “sempre” que estava no Código/versão 2003, depois da palavra “... carece”. O que não veio alterar a situação, pois a al.d) artº381, CT, que o despedimento é ilícito se

o empregador, nas condições indicadas no nº1, artº63, não for solicitado o parecer.

Esta é a situação mais visível da intervenção da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Portanto, despedir uma Trabalhadora grávida, por processo disciplinar, --- e seja qual for o grau de relevância do acto de indisciplina praticado ---, sem obter o tal "parecer" é praticar um despedimento ilícito, com todas as graves consequências previstas no nº8, artº63, CT.

Mas, além de se exigir, sempre, que exista um parecer do CITE, surge depois uma segunda questão: o **valor desse parecer** perante os Tribunais. Desde logo, o nº6, artº63, diz que,

"6- Se o parecer for desfavorável, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes á notificação do parecer".

mas, que valor tem o parecer "favorável" ? --- Apenas e só, que o empregador pode efectuar o despedimento, no decorrer normal do processo disciplinar. Mas, atenção, isso não garante á empresa que depois vá ter vencimento em Tribunal, se a trabalhadora impugnar ali o despedimento. Na nossa opinião, os TRIBUNAIS têm sempre a última palavra, e não uma comissão qualquer.

Outro aspecto a ter em consideração é que no referido Decreto-Lei nº392/79 **não se contém** toda a regulamentação sobre o tratamento da igualdade, entre sexos. Efectivamente, é conveniente não esquecer dos seguintes, sem serem exaustivos:

- ➔ **Lei nº9/2001**, de 21 Maio, que veio reforçar os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.
- ➔ **Decreto do Presidente da Republica nº15/2002**, 8 Março que veio ratificar o Protocolo Opcional á Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.
- ➔ **Lei nº46/2006**, de 28 Agosto, que proíbe e pune a discriminação em razão da deficiência e da existência de risco agravado de saúde.
- ➔ **Decreto-Lei nº34/2007**, de 15 Fevereiro, que veio regulamentar a Lei anterior.
- ➔ **Lei nº14/2008**, de 12 Março, que veio prevenir e proibir a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento,

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva nº2004/113/CE, do Conselho, de 13 Dezembro. E, por fim,

- **Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010**, 29 Abril, referente ao Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade.

Aqui chegados, a razão de ser desta Circular é que acaba de ser publicado o **DECRETO-LEI nº 124/2010**, de 17 Novembro, o qual, como se contem na introdução,

"Após mais de 30 anos de existência, o presente diploma vem aprovar a orgânica do CITE, definir a sua natureza e fixar a respectiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera."

e, como ainda ali se diz, "... atribuir personalidade jurídica á CITE, e em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e manutenção do trabalho, no emprego, na formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade".

Ficamos a saber, pelo nº2, artº2, que o CITE,

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

O artº3, deste novo Decreto-Lei enumera as competências próprias e de assessoria, do CITE. São mais que muitas: nada menos de 13, -- - alíneas a) a n) ---, e, destas seja-nos permitido destacar como função do CITE:

- "c)- emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para o trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, --- veja nº5, do artº57, do Código do Trabalho.
- d)- analisar as comunicações das entidade 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, --- veja o nº3, artº144, do Código Trabalho.
- 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 do CITE".

O CITE é composto por vários elementos, entre os quais um membro de cada uma das Associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Reúne uma vez por mês.

Consideramos de todo o interesse referir ainda que o artº3, da Lei nº14/2008, de 12 Março, nos dá definições dos seguintes conceitos:

- Discriminação directa;
- Discriminação indirecta;
- Assédio;
- Assédio sexual.

o que, como se sabe, também pode ser recolhido no nº1, artº23; e, no nº1, do artº29, ambos do Código Trabalho. E, no que refere aos deficientes, no nº3, da lei nº46/2006, de 28 Agosto.

Referimos que um dos trabalhos do CITE é dar "pareceres". A leitura ou conhecimento destes tem interesse. A título de exemplo, vejamos a seguinte situação:

- Ao CITE foi pedida intervenção para se pronunciar sobre o seguinte: o prémio de produtividade seria de pagar a uma trabalhadora, não obstante o gozo de licença de maternidade ?

A resposta do CITE foi no sentido:

"O não pagamento pela empregadora do prémio de produtividade relativo ao primeiro e segundo semestre de 2002 á trabalhadora; bem como a não atribuição de aumento salarial em 2003, pelo mesmo motivo, constitui uma prática discriminatória com base no sexo prevista e punida pela legislação em vigor."

Esperamos que tenha em boa nota o que acima se apresentou.

Dezembro 2010

Adm. F. Santos