

CARLOS F. SANTOS CARVALHO  
ADVOGADO

Circular: N.º 01/2015

MÊS

Janeiro/2015

**Assunto:** CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.  
Intervenção do CITE na cessação do contrato de Trabalho.

Visando garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho, foi publicado em Setembro de 1979, o Decreto-Lei n.º 392/79.

No art.º 14, foi criada a COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO. E, no art.º 15, essa Comissão aprovava "pareceres". Portanto,

Vamos tratar de instituto que não nasceu em 2015; mas, já tem mais de... 35 anos!

Depois de variadas alterações, HOJE, as atribuições e o modelo do instituto constam do DECRETO-LEI N.º 76/2012, de 26 Março. Ao longo destes 35 anos as atribuições do CITE foram sendo enriquecidas. O que hoje, sob o título, "Atribuições próprias e de acessória", se descrevem em 14 (catorze) alíneas, daquele Dec.Lei n.º 76/2012, — ver, ainda, arts. 4 e 5. Ora,

De tantas atribuições/ intervenções do CITE vamos fixar a n/atenção em 3 intervenções, a saber:

**A** – a principal, emitir parecer prévio, — al. b), art.º 3, Dec.Lei n.º 76/2012:

- a) – no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; ou,
- b) – de trabalhador no gozo de licença parental.

Repare: esta obrigação resulta do n.º 1, art.º 63, Código Trabalho. E, se não for cumprida, terá como resultado que o despedimento, por iniciativa do empregador, é ilícito, — al. d), art.º 381, CT.

**B** – emitir parecer prévio, — al. c), art.º 3, Dec.-Lei n.º 76/2012:

- no caso de intenção de recusa, pela empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário de trabalho com filhas menores de 12 anos.

Repare: esta obrigação resulta do n.º 5, art.º 57, Código Trabalho. É o último passo de um processo algo complexo, descrito nos vários números deste art.º 57.

**C** – analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo, — al. d), art.º 3, do Decreto-Lei n.º 76/2012:

- a) – no caso de despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante; ou,
- b) – um trabalhador durante o gozo da licença parental.

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

Repare: esta obrigação resulta do n.º 3, art.º 144, Código do Trabalho.

Certamente, reparou que nos casos de A e B, o CITE vai emitir “**parecer**”. Já no caso C, o CITE limita-se a “**analisar**”. Como se compreende,

Esta diferença tem consequências muito diferentes. E, de uma relevância enorme na vida das Empresas. Vejamos:

1 - no caso de não ser pedido o “**parecer**”, a consequência é que o despedimento, que resultou do processo disciplinar, — e em consequência dessa falta —, é considerado ilícito, — al. d), art.º 381, Código Trabalho. E, não só,

Pois a empregadora comete contra-ordenação grave, — n.º 9, art.º 63, CT.

2 - no caso de não tiver sido feita a “**comunicação**”, à CITE, da não renovação de um contrato de trabalho, a termo, a consequência, à partida, é uma só: a empregadora cometer uma contra-ordenação leve, — n.º 5, art.º 144, CT.

Portanto,

Temos que nos casos A e B, em que é obrigatório pedir o “**parecer**”, a intervenção da CITE tem o sentido de um controlo preliminar. Para a empregadora proferir uma certa decisão (o despedimento com invocação de justa causa), que é acto gestão da empresa, fica dependente da **prévia apreciação** de um órgão administrativo, — o CITE. Mas,

Já na situação C, — em que está em causa a não renovação de um contrato a termo —, estamos na presença de um mero **acto opinativo**, por parte do CITE. Aqui, o CITE, como órgão da Administração Pública limita-se a declarar o seu entendimento acerca da situação de facto que lhe é presente. Esgota-se aí a sua actuação e não tem outras consequências, digamos, imediatas.

Portanto, é importante não esquecer a importância que o CITE continua a ter. Ignorar esta COMISSÃO pode ter gravíssimas consequências. Vamos voltar ao assunto.

