

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 12/CITE/2014

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 12/CITE/2014: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1269 – DG-E/2013

I – OBJETO

1.1. Em 5.02.2014, a CITE recebeu do mandatário da empresa ..., LDA., reclamação do Parecer n.º 12/CITE/2014, notificado à entidade empregadora em 17.01.2014, para que *“seja reapreciada a fundamentação do parecer prévio (...) e, em consequência, ser emitido novo parecer prévio, desta feita favorável ao despedimento da trabalhadora ...”*, nos termos que se transcrevem:

“..., LDA., melhor identificada nos autos de processo acima identificados, na qualidade de entidade empregadora da trabalhadora ..., tendo sido notificada do parecer prévio à decisão de extinção do posto de trabalho, emitido nos termos e para os efeitos previstos no art.º 63.º n.º 1 e n.º 3 alínea c) do Código do Trabalho (CT), inconformada com o seu teor vem, nos termos e com os efeitos previstos nos art.ºs 158.º n.º 1, 160.º n.º 1 e 162.º alínea b), todas as disposições do Código do Procedimento Administrativo, apresentar a sua Reclamação nos termos e com os fundamentos seguintes:

1.º

O parecer emitido pela CITE não teve em consideração os fundamentos para o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida (ora lactante) visada,

2.º

Os quais constam, quer da comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho remetida à trabalhadora em 04.12.2013, quer nos esclarecimentos sucessivamente prestados a solicitação da Sra. Instrutora Dra. ... (cf. ponto 1.4 do parecer).

3.º

Os fundamentos para a extinção do posto de trabalho invocados pela ora Reclamante constam, aliás, dos pontos 2.20, 2.21 e 2.22 do parecer.

4.º

Cumprе desde já salientar que não se compreende a dificuldade relatada, mas até ultrapassada, no enquadramento do contrato de trabalho da trabalhadora visada.

5.º

De facto, é por demais evidente que, ainda que o contrato de trabalho tenha sido celebrado com a sociedade ..., S.A., o mesmo foi transferido para a ora Reclamante,

6.º

Em qualquer caso, esta controvérsia foi resolvida (e bem) como melhor consta dos pontos 2.23.1.

7.º

Sucedе porém que houve uma incorreta apreciação da CITE no que tange aos fundamentos da extinção do posto de trabalho da trabalhadora visada, uma vez que os mesmos, embora tendo por base o universo da empresa, respeitam sobretudo à Delegação Norte.

Vejamos:

8.º

Como referido no ponto 2.24 do parecer, “no estabelecimento da empresa no Porto com a mesma categoria profissional existem quatro trabalhadoras”, sendo que

9.º

No ponto 2.25 do parecer é afirmado (e bem) que “conforme documentação junta ao processo pela entidade empregadora, as quatro trabalhadoras com a categoria profissional de Técnico Administrativo 1 cessam os seus contratos de trabalho ou através de acordo de revogação ou através de despedimento por extinção do posto de trabalho.”

10.º

No entanto, andou mal a CITE ao afirmar que “no estabelecimento da empresa no Porto com a mesma profissão que a trabalhadora grávida existem cinco trabalhadores” (cf. parte inicial do ponto 2.24)

11.º

Assim como andou mal ao afirmar que existiriam dois outros trabalhadores da empresa que não constariam da medida de encerramento dos serviços administrativos da sucursal do Porto com a mesma profissão (cf. ponto 2.26),

12.º

Embora depois reconheça a CITE que os dois trabalhadores em questão têm categorias profissionais diferentes da que detém a trabalhadora visada (cf. parte final do ponto 2.26).

13.º

Ou seja, a CITE confunde funções exercidas com categoria, dando origem a conclusões que, de forma alguma, poderia ser retiradas.

Na verdade,

14.º

Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) que rege as relações laborais entre a ora Reclamante e os seus trabalhadores, publicado no BTE n.º 17 de 08.05.2011, estão previstas, em termos genéricos, diversas categorias profissionais, cada uma com um determinado conteúdo funcional, igualmente genérico.

Assim,

15.º

Para o caso vertente, e nos termos do CCT acima identificado, atentemos às categorias em questão e respetivo conteúdo funcional:

a) *“Técnico administrativo – É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de*

entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

b) *“Técnico administrativo principal. – É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.”, e*

c) *“Vendedor/consultor de segurança. – É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.”*

(cf. BTE n.º 17 de 08.05.2011)

16.º

No caso concreto da estrutura existente na Delegação Norte da Reclamante, a trabalhadora visada estava afeta ao serviço do “Departamento de Customer Care”, conforme melhor consta da comunicação de intenção de despedimento remetida em 04.12.2013 (cf. igualmente ponto 1.2. do parecer).

17.º

No âmbito das suas funções, a trabalhadora visada procedia ao atendimento telefónico de contactos de clientes e potenciais clientes da ora Reclamante, naquela zona geográfica, e a proceder ao registo e encaminhamento interno, para as áreas técnica ou comercial, das solicitações feitas pelos clientes.

18.º

Ora, como é bom de ver, as funções concretamente exercidas pela trabalhadora visada, a sua atividade profissional, nada tem que ver com os demais trabalhadores que se mantêm na Delegação Norte, cujas categorias, reconhecidamente, são diferentes.

Mas mais,

19.º

Mesmo em relação à trabalhadora ..., cuja relação de trabalho subsiste, a verdade é que, nem a categoria profissional é a mesma da trabalhadora visada, nem o conteúdo funcional, a atividade profissional, é a mesma ou sequer similar.

De facto,

20.º

A trabalhadora ... tem a categoria de Técnica Administrativa Profissional”, estando afeta ao “Departamento de Financeiro e de Cobranças”, sendo que,

21.º

Dentro do conteúdo funcional genericamente definido no CCT, a trabalhadora ..., exerce as seguintes funções:

a) análise de saldos em aberto existentes (dívidas de Clientes), de acordo com as indicações da chefia e políticas da empresa e contactos com os clientes em causa (carta, email, telefonemas), que permitam agilizar a cobrança dos montantes pendentes;

b) Organização de processos para eventuais ações concertadas com os advogados da empresa, tendo em vista a cobrança litigiosa dos valores em aberto de Clientes

22.º

Como é bom de ver, as funções concretamente exercidas pela trabalhadora visada e pela trabalhadora ..., são completamente distintas, não havendo sequer qualquer tarefa que se possa aproximar ou confundir.

Mais:

23.º

As aludidas trabalhadoras - a visada e a aludida ... - estavam afetas a

departamentos completamente distintos: a primeira ao “Departamento de Costumer Care” (extinto na Delegação Norte e centralizado na sede da empresa) e a segunda ao “Departamento Financeiro e de Cobranças” (que se mantém na Delegação Norte).

24.º

O único critério objetivo, descrito na comunicação efetuada à trabalhadora e no pedido de parecer à CITE foi, justamente esse: a extinção dos serviços administrativos da Reclamante, na sua Delegação Norte, que manterá apenas os serviços técnicos, de vendas e financeiros.

25.º

Os serviços de vendas da Reclamante, que se manterão na Delegação Norte, apenas serão ocupados por trabalhadores com a categoria de vendedores/consultores de segurança, com conteúdo funcional e formação completamente diversa da trabalhadora visada, pelo que não se diga que a trabalhadora poderia ser “transferida” para este serviço.

26.º

Em sede de instrução a reclamante foi sucessivamente contactada para prestar esclarecimentos adicionais, informação adicional, documentação, entre outra, sendo estranho e verdadeiramente surpreendente que, quanto ao alegado no ponto 2.31, não tenham sido solicitados esclarecimentos adicionais,

27.º

De forma a evitar a decisão final proferida que, pelos motivos expostos constituiu uma verdadeira surpresa.

28.º

Tendo em atenção o supra exposto, é manifesto que foram incorretamente apreciados, entre outros, os pontos 2.24 (parcialmente), 2.26, 2.30, 2.31, 2.32, 2.33, os quais deverão, necessariamente, ser objeto da devida reapreciação e reparação,

29.º

Devendo, por consequência, ser emitido novo parecer prévio favorável ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora ...

NESTES TERMOS,

Atento o supra exposto, Requer a V. Exa. seja reapreciada a fundamentação do parecer prévio aprovado em 16.01.2014, sendo deferida a presente reclamação, em conformidade com o que é de Lei e que resulta da análise subsuntiva da factualidade (constante da comunicação remetida à trabalhadora visada em 04.12.2013 (cf. ponto 1.2 do parecer), dos esclarecimentos solicitados e prestados pela Reclamante e da factualidade vertida na presente reclamação) e, em consequência, ser emitido novo parecer prévio, desta feita favorável ao despedimento da trabalhadora ...

JUNTA: Procuração”

- 1.2.** A CITE contactou a trabalhadora que em resposta dirigida a esta Comissão não apresentou matéria suscetível de alteração do Parecer n.º 12/CITE/2014.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** Conforme decorre, atualmente, do 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 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental, nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, em conjugação com o disposto na alínea b) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Os pareceres prévios emitidos pela CITE, designadamente os relativos ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo da licença parental, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE é, assim, a entidade colegial que detém competência exclusiva para este efeito e as suas deliberações, ainda que suscetíveis de impugnação, são-no apenas judicialmente, como no caso previsto no n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho.

2.5. De acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho o parecer prévio a emitir pela CITE deve ser solicitado após o final da fase instrutória dos respetivos processos de despedimento, e em momento imediatamente anterior à decisão a adotar pela entidade empregadora sobre esse despedimento, devendo a cópia do referido processo acompanhar o pedido formulado.

- 2.6.** Neste sentido, a CITE não funciona como um “*órgão instrutor*” face ao pedido formulado pelo empregador, mas sim como uma entidade dotada de autonomia administrativa e personalidade jurídica que funciona como mecanismo nacional de igualdade, cuja existência e garantia de independência no exercício das suas atribuições são exigidas desde a Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho.
- Esta Comissão, através da análise dos procedimentos que lhe são submetidos para emissão de parecer prévio, conclui pela existência ou pela inexistência de indícios de discriminação em função do sexo por motivo de parentalidade, ou pela existência ou inexistência de fundamentação para a recusa de horários de trabalho no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- 2.7.** Tal não significa que em qualquer fase do procedimento para emissão de parecer prévio a CITE não possa solicitar a junção de comprovação dos factos alegados ou informação relevante, tal como resulta do n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, em consonância com o princípio da participação previsto no artigo 8.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 2.8.** E, igualmente, em consonância com o princípio da colaboração da Administração com os particulares previsto no artigo 7.º do CPA, tal não significa que a CITE não possa prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam, e nessa sequência, tem aceite a reclamação das suas deliberações, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.
- 2.9.** Tal mecanismo permite aos interessados que se considerem lesados pela decisão tomada suscitar a reanálise da mesma, nos termos da lei, ou seja, com fundamento em eventual ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo em causa (artigos 159.º e 160.º do Código do Procedimento Administrativo), em momento anterior ao recurso judicial.
- 2.10.** Em rigor, para qualquer uma das modalidades de despedimento previstas no artigo 63.º do Código do Trabalho, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE é obrigatório, sob pena de ilicitude do despedimento.

A CITE, no exercício das atribuições que lhe são conferidas pelo referido preceito legal realiza uma análise das situações verificando se há indícios de discriminação em razão da parentalidade. Tal análise pressupõe a verificação dos argumentos aduzidos por ambas as partes – a requerente do parecer e o/a trabalhador/a – que constem da documentação que lhe é remetida, e que integra o procedimento de despedimento.

2.11. De referir que embora as referidas modalidades de despedimento prevejam a possibilidade de resposta do/a trabalhador/a visado/a, tal prerrogativa não é de exercício obrigatório para o seu titular, não decorrendo da lei qualquer efeito caso seja essa a opção.

2.12. Assim, no caso em análise, a CITE solicitou a documentação que demonstraria a realidade invocada pela entidade empregadora na comunicação dirigida à trabalhadora, pelo que num primeiro e-mail, de 02.01.2014, solicitou a junção do Anexo A do Relatório Único e dos elementos demonstrativos dos motivos alegados para a extinção do posto de trabalho, designadamente, a quebra de vendas, assim como, outra informação relevante para efeitos de apreciação do processo, caso a entidade empregadora necessitasse de esclarecer, por exemplo, qualquer disparidade entre o Anexo A e a realidade atual da empresa.

2.13. Na sequência desta solicitação a entidade empregadora juntou o Anexo A do Relatório Único relativo à realidade da empresa em 31 de outubro de 2012, esclarecendo que a estrutura administrativa da delegação Norte era composta por quatro trabalhadoras e relativamente a todas elas a entidade empregadora procedeu à cessação dos seus contratos de trabalho por acordo ou procedeu à intenção de cessação dos seus contratos de trabalho no âmbito do procedimento de extinção de posto de trabalho.

Informou, ainda, que registou uma redução de faturação de 20% e que muito embora tivesse sido *“colocada a hipótese de passarem a exercer funções na sede da empresa em Paço de Arcos (...) Por ambas as trabalhadoras foi firmado que a*

deslocalização dos respetivos centros de vida (...) implicaria custos e alterações de vida radicais e, como tal, tal possibilidade foi afastada.”.

- 2.14.** Perante a nova factualidade apresentada pela entidade empregadora, ou seja, a existência da extinção de quatro postos de trabalho em vez de apenas um, como decorria da comunicação notificada à trabalhadora, a CITE solicitou, por e-mail de 9.01.2014, a demonstração dessa factualidade descrita através de apresentação dos comprovativos de cessação dos contratos de trabalho das três trabalhadoras, igualmente abrangidas pela medida de reestruturação, a cópia do contrato da trabalhadora grávida e o seu contacto telefónico.
- 2.15.** Verificadas irregularidades relativas ao envio da documentação solicitada pela CITE, designadamente, o envio de documentação que não correspondia aos factos que importava verificar e relativa à circunstância da trabalhadora especialmente protegida ser titular de um contrato de trabalho com entidade diversa da que promovia a sua cessação, ao mandatário da entidade empregadora foi solicitada nova informação conveniente.
- 2.16.** É pois no âmbito do enquadramento mencionado nos parágrafos anteriores que a CITE emitiu o Parecer n.º 12/CITE/2014 e analisou a reclamação da entidade empregadora.
- 2.17.** Na verdade, no ponto 2.24. do parecer a CITE afirmou existirem *“no estabelecimento da empresa no Porto com a mesma profissão que a trabalhadora grávida (...) cinco trabalhadores, e com a mesma categoria profissional (...) quatro trabalhadoras”* e que existem *“dois trabalhadores com a mesma profissão que a trabalhadora grávida (“outro pessoal de apoio de tipo administrativo, n.e.”) e que não constam do processo como abrangidos pela medida de gestão de encerramento dos serviços administrativos da sucursal do Porto.”*
Conferida a informação constante do Anexo A do Relatório Único junto ao processo não se vislumbra como tal afirmação possa estar incorreta.

- 2.18.** Por outro lado, a CITE não “*confunde funções exercidas com categoria*”. Nos pontos 2.24. a 2.28. foram citadas as profissões e as categorias profissionais similares às da trabalhadora especialmente protegida e objeto do parecer em análise, ou seja, aquelas que eram suscetíveis de ser analisadas, por serem a informação que constava do processo para efeitos da verificação do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 368.º do CT. Na verdade, como ficou referido no Parecer n.º 12/CITE/2014, o conceito de conteúdo funcional idêntico não se refere a *funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto*¹.
- 2.19.** Naturalmente que, à CITE, não competia extrair das evidências enunciadas outras conclusões que não fossem as decorrentes dessas evidências. A entidade empregadora quando demonstrou, tal como lhe foi solicitado, as afirmações constantes da comunicação enviada à trabalhadora, entendeu esclarecer a situação de três trabalhadoras afetas à Delegação Norte, todas com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida mas apenas duas com a mesma profissão, mas já não cuidou de esclarecer o enquadramento profissional da trabalhadora ..., quando o deveria ter feito para efeitos de verificação do cumprimento do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho que estabelece para uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, existentes numa mesma secção ou estrutura equivalente, uma ordem de

¹ Lembra-se, a propósito da noção de conteúdo funcional idêntico, o que se afirmou no ponto 2.10. do Parecer n.º 12/CITE/2014, que se transcreve: “*No que respeita à observação da ordem dos critérios definida na lei refere-se o que decorre da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005. Assim: “ A noção de conteúdo funcional idêntico, para efeitos do critério de prioridade na extinção do posto de trabalho já foi desenvolvida na Jurisprudência do STJ, designadamente do AC de 26 de maio de 1999, publicado na CJ Tomo II, pág. 289, o qual refere que “o n.º 2 do artigo 27¹ não se refere a funções iguais, nem às mesmas categorias profissionais, nem sequer a categorias profissionais idênticas, refere-se antes a «postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico» - o que logo pressupõe funções diferentes e distintas, mas com identidade de conteúdo funcional. Aliás, só assim é que se compreende a forma como o legislador hierarquizou os critérios de prioridades na extinção do posto (...)*”.

critérios relacionados com a categoria profissional, designadamente a menor antiguidade na categoria profissional ou categoria de classe inferior.

- 2.20.** Igualmente, não incumbia à CITE definir se a trabalhadora ... (trabalhadora abrangida pela medida de extinção de postos de trabalho na Delegação Norte), com a profissão de desenhadores e técnicos afins, estava afeta à *estrutura administrativa da Delegação Norte* (e-mail da empresa de 7.01.2014), que essa estrutura era apenas composta pelo *Departamento de Customer Care* e que a trabalhadora ..., com a mesma profissão da trabalhadora grávida e a categoria profissional de Técnica Administrativa Principal, não estava afeta a esse departamento mas a outro (*Departamento de Financeiro e de Cobranças*) que, ao que se afigura da explicação da entidade empregadora em sede de reclamação, não pertenceria à estrutura administrativa da Delegação Norte, mas sim aos serviços técnicos, de vendas e financeiros que se manterão na Delegação Norte.
- 2.21.** No entanto, já em sede de reclamação e para efeitos que se afigura pretenderem justificar a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho veio a entidade empregadora afirmar no articulado 25.º que: “Os *serviços de vendas da Reclamante, que se manterão na Delegação Norte, apenas serão ocupados por trabalhadores com a categoria de vendedores/consultores de segurança, com conteúdo funcional e formação completamente diversa da trabalhadora visada pelo que não se diga que a trabalhadora poderia ser “transferida” para este serviço*”.
- Em rigor, a entidade empregadora não esclareceu que trabalhadores estão afetos aos serviços técnicos, aos serviços de vendas e aos serviços financeiros. Igualmente, não cuidou de esclarecer a existência de contratos a termo na empresa para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto – Técnico Administrativo.
- Pelos motivos expostos não é possível concluir o que pretenderá a entidade empregadora demonstrar com a informação vertida no referido articulado 25.º.

2.22. Relativamente à alegada incorreta apreciação constante dos pontos 2.24., 2.26., 2.30, 2.31., 2.32. e 2.33., de acordo com o que antecede e após apreciação dos argumentos aduzidos pela entidade empregadora em sede de reclamação e reapreciação dos elementos que constituem o processo que originou o Parecer n.º 12/CITE/2014, conclui-se:

- a) Pela exatidão das afirmações constantes dos pontos 2.24. e 2.26. relativo às profissões e categorias profissionais registadas no Anexo A do Relatório Único e pela exatidão do afirmado no ponto 2.30. relativo ao equívoco provocado pela expressão constante da comunicação de intenção de despedimento notificada à trabalhadora em como esta seria *“no presente, a única a exercer essa funções e com esse posto de trabalho nas instalações do Porto”*, uma vez que do processo consta informação sobre a cessação de dois contratos de trabalho na estrutura administrativa da Delegação Norte e duas comunicações de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho, datadas de 3.12.2013, uma dirigida à trabalhadora ... e outra à trabalhadora especialmente protegida ...;
- b) Pela indicação, em sede de reclamação, do departamento a que está afeta a trabalhadora ... – Departamento Financeiro e de Cobranças;
- c) Pela imprecisão do referido no ponto 2.33. do Parecer n.º 12/CITE/2014, quando se afirma *“estão registados no Anexo A seis contratos a termo com a mesma profissão e a mesma categoria profissional atribuída à trabalhadora grávida”* uma vez que se registam no Anexo A, efetivamente, cinco contratos a termo (Código 20) com a mesma profissão (Código 44190) e a mesma categoria profissional (Código 12304) da trabalhadora especialmente protegida e um contrato a termo com profissão diversa (Código 33430 – Secretário administrativo e executivo) mas a mesma categoria profissional (Código 12304), salvaguardando-se a afirmação constante do ponto 2.27. do parecer relativo ao trabalhador com a mesma profissão da trabalhadora (código 44190) mas categoria profissional diversa (código 00420 – Vendedor - Consultor de Segurança);
- d) Pelo lapso na numeração dos parágrafos do parecer no que respeita ao ponto 2.33., devendo ler-se no segundo parágrafo com a mesma numeração *“2.34.”*;

e) Pela verificação da falta do requisito previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho e pela confirmação do invocado no ponto 2.33. do parecer relativo à existência, na empresa, de contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir – Técnico Administrativo.

2.23. Decorre do que antecede que a entidade empregadora embora alegando as razões pelas quais não indicou qualquer dos critérios previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, ainda assim, não demonstrou estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, porquanto não refutou a existência de contratos de trabalho a termo para as mesmas funções da trabalhadora.

2.24. Na verdade, a entidade empregadora deveria ter demonstrado estarem reunidos os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho para extinção do posto de trabalho e ter enquadrado, devidamente, na comunicação de intenção de extinção de posto de trabalho dirigida à trabalhadora grávida, a extinção do posto de trabalho da trabalhadora por referencia à orgânica da empresa e ao número de trabalhadores abrangidos pela reestruturação e conseqüentemente à demonstração explícita das opções de gestão adotadas de maneira a demonstrar que a opção gestionária é objetiva e conseqüentemente não discriminatória em função da maternidade.

2.25. Face ao exposto, dado não terem sido apresentados pela entidade empregadora elementos relevantes a CITE conclui não alterar o Parecer n.º 12/CITE/2014.

III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;

b) Manter a conclusão do parecer n.º 12/CITE/2014 em sentido desfavorável ao despedimento da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., LDA., por não estar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

c) Comunicar à empresa e à trabalhadora o teor da presente resposta à reclamação.

**APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 10 DE MARÇO DE 2014**