

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 129/CITE/2015

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 239 – DG-C/2015

I – OBJETO

1.1. Em 26 de março de 2014, a CITE recebeu da entidade empregadora reclamação do parecer n.º 129/CITE/2015, nos seguintes termos:

Processo n.º 239 – DGH-C/2015

EXMOS. SENHORES:

... S.A., entidade empregadora da Trabalhadora ..., notificada pelo Ofício N.º 763/2015, datado de 20.03.02 15 do Parecer N.º 129/CITE/2015, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de março de 2015, nos termos do qual a CITE se opõe à inclusão no despedimento coletivo da Trabalhadora ..., vem, muito respeitosamente, porque em tempo e com legitimidade, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 1 58.º e seguintes do Código de Procedimento Administrativo, apresentar a sua RECLAMAÇÃO

O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. GENERALIDADES

1. No passado dia 02 de fevereiro de 2015, a ora Reclamante iniciou um Processo de Despedimento Coletivo no qual a Trabalhadora ... (“Trabalhadora”) foi incluída.
2. Uma vez que na data da comunicação de despedimento coletivo, nos termos e para os efeitos dos artigos 359.º e seguinte do Código do Trabalho (“CT”) a Trabalhadora se encontrava grávida, o seu despedimento ficou condicionado, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 63.º, n.º 1 do CT, à emissão de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres: a CITE.
3. Assim, por carta registada com AR datada do dia 16.02.2015, a qual foi recebida pela CITE no dia 19.02.2015, a Reclamante remeteu a carta de comunicação de intenção de despedimento coletivo entregue à Trabalhadora, solicitando a emissão de parecer prévio. (Cfr. Doc. Nº1 o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais)
4. Ora, sem que nada o fizesse prever a ora Reclamante foi notificada no passado dia 20 de março de 2015—o penúltimo dia do prazo de 30 dias que é legalmente concedido à CITE - do Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, o qual se pronunciou contra o despedimento coletivo da Trabalhadora *“em virtude de se afigurar que tal poderá constituir uma discriminação por motivo de parentalidade”*.
5. Porém, e salvo o devido respeito, que é muito, a argumentação expendida pela CITE falece de razão, quer de facto, quer de direito, motivo pelo qual a ora Reclamante não pode concordar com a mesma.
6. Aliás, analisada a comunicação inicial remetida à Trabalhadora e, posteriormente, a esta Comissão em momento algum se pode surpreender uma qualquer centelha de discriminação que seja contra a Trabalhadora *“por motivo de parentalidade”*.

7. Pelo que apenas por mero lapso de análise ou de compreensão, para o qual a ora Reclamante certamente terá contribuído e pelo qual se penitencia, se pode compreender que a decisão agora tomada tenha sido esta e não outra.

Senão vejamos,

II. Do PARECER N.º 129/CITE/2015:

8. O Parecer N.º 129/CITE/2015 encontra-se dividido em três capítulos distintos, organizados segundo as seguintes denominações “*Objeto*”, “*Enquadramento Jurídico*” e a “*Conclusão*”

9. O Primeiro Capítulo estende-se por 26 páginas e, mais não é, do que uma transcrição da comunicação inicial apresentada à Trabalhadora pela ora Reclamante.

10. O Segundo Capítulo denominado “*Enquadramento Jurídico*” procede, por um lado, a uma transcrição das diversas disposições legais, umas relacionadas com a proteção da parentalidade e outras relacionadas com o despedimento coletivo.

11. Por outro lado, é seguido da transcrição do Anexo II da Comunicação inicial apresentada à Trabalhadora, o qual indica os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, seguido de um parágrafo — o único que se pode dizer da Autoria da Relatora - em que se aborda o motivo invocado para a conclusão expendida no Parecer.

12. E, finalmente, o último capítulo a “*Conclusão*”, em que a CITE manifesta a sua oposição à inclusão no despedimento coletivo da Trabalhadora.

13. Assim, da análise do Parecer proferido pela CITE para sustentar a sua decisão de oposição ao despedimento da Trabalhadora, resulta que, de todas as 33 páginas que o compõem, apenas num parágrafo se procede a uma subsunção dos factos ao Direito.

14. E apenas da interpretação desse parágrafo se poderão extrair os fundamentos que levaram à adoção do Parecer desfavorável.
15. O mesmo vale por dizer que o afastamento categórico desse parágrafo, isto é, de toda a fundamentação em que o aludido Parecer se arvora, levará obrigatoriamente a que o mesmo faleça pela base, determinando necessariamente a sua substituição por outro que se pronuncie pela não oposição ao despedimento da Trabalhadora.

III. A INADMISSIBILIDADE DO ARGUMENTO INVOCADO:

16. Resulta do ponto 2.6. do Parecer o seguinte: *“Da análise do processo, na descrição dos departamentos, verifica-se que Departamento Financeiro tem uma outra trabalhadora, ..., pelo que ficam por clarificar quais os critérios objetivos de seleção, não sendo os mesmo perceptíveis, não se verificando afastados indícios de discriminação na inclusão da referida trabalhadora”*.
17. Esta fundamentação tem, contudo, necessariamente que improceder uma vez que a Colaboradora ... também viu o seu contrato de trabalho cessado, pelos mesmos motivos invocados para as Colaboradoras da ... em sede despedimento Coletivo.
18. Mas, no caso da Colaboradora ..., ao abrigo de Processo de Extinção de Posto de Trabalho. (Cfr. Doc. N.º 2 o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais).
19. Sendo que tal já resultava da comunicação inicial formulada, como se passa a demonstrar.
20. Na comunicação inicial remetida à Trabalhadora e, posteriormente à CITE, é referido que a Reclamante é uma sociedade comercial que se dedica à formação de ..., sendo detentora da totalidade do capital social da ..., Lda. (“...”) e da ..., Lda. (“...”).

21. As 3 sociedades conjuntamente consideradas constituem aquele que é o Grupo ...
22. Da organização em Grupo e tal como ficou de forma clara explicitado na comunicação inicial, tendo sido inclusivamente transcrito pela CITE no seu Parecer, *“resultam diversas externalidades positivas. (...) torna-se possível incrementar a eficiência das atividades económicas desenvolvidas por todas as sociedades do Grupo e, dessa forma, aproveitar sinergias a respeito da racionalização da estrutura organizativa, nomeadamente de meios e recursos afetos à organização da estrutura empresarial das sociedades envolvidas”*.
23. Assim se compreende que no âmbito de um Grupo organizacional existam estruturas que são partilhadas, não fazendo, as mais das vezes, sentido a duplicação, constituindo-se assim, uma estrutura unitária que serve todos os interesses do Grupo.
24. É precisamente o que acontece no Grupo ..., do qual a Reclamante faz parte, como se deixou devidamente esclarecido na comunicação inicial.
25. E, em termos mais preciso, é o que acontece com o Departamento Financeiro, o qual é transversal ao Grupo, servindo-o de forma indiferenciada.
26. Dados que aliás já tinham ficado explicitados na comunicação inicial remetida à Trabalhadora e os quais foram, citados pela própria CITE:

“O Departamento Financeiro é um Departamento que se encontra a ser partilhado por todo o Grupo, sendo que os Colaboradores que a este se encontram alocados prestam os seus serviços de forma indiferenciada a qualquer uma das entidades do Grupo ...” (realce e sublinhado nosso,).
27. Aliás, a certo passo na comunicação inicial submetida à Trabalhadora, e igualmente no Parecer elaborado pela CITE, é referido que:

“[atualmente o Departamento Financeiro do Grupo é composto por 4 Colaboradores, a saber: o Diretor Financeiro e mais 3 Colaboradoras que reportam àquele e desempenham as funções de Assistentes, sendo que 1 Colaboradora celebrou o seu contrato de trabalho com a ... e 2 Colaboradoras celebraram o seu contrato de trabalho celebrado com a ..., prestando todas as Colaboradoras deste Departamento as suas funções de forma indiferenciada a qualquer uma das sociedades do Grupo, independentemente daquela que é, de facto, a sua entidade empregadora”.

28. Mas, para que se esclareça, para que dúvidas não subsistam, no Departamento Financeiro existem 3 Colaboradoras que desempenham funções de Assistentes, duas das quais têm contrato de trabalho com a ... (uma das quais é a Trabalhadora) e outra, a Colaboradora ..., tem contrato de trabalho celebrado com a ...
29. O qual foi alias cessado por Acordo de Formalização de Compensação No Âmbito de Procedimento de Extinção de Posto de Trabalho, datado de 20 de fevereiro de 2015, o qual se junta como Doc. N.º 3 e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.
30. Ora, com a reestruturação do Grupo ... foi decidido externalizar todo o Departamento Financeiro do Grupo, passando a totalidade dos serviços financeiros a ser executados por uma sociedade de contabilidade externa ao Grupo.
31. Resultado dessa externalização foi o despedimento de todas as Trabalhadores que exerciam essas funções, nomeadamente as 2 Colaboradoras que têm contrato de trabalho celebrado com a ... e a trabalhadora que tem contrato de trabalho celebrado com a ...
32. Pese embora, a organização societária das sociedades em Grupo, certo é que a ... e a ... são sociedades comerciais distintas, pelo que por forma a cessar o contrato das 3 Colaboradoras seria necessário proceder a um

Processo de Despedimento Coletivo na ... e a uma Processo de Extinção de Posto de Trabalho na ...

33. Sublinhe-se, no entanto, que a organização de dois processos distintos não impediu a Reclamante de referir na comunicação inicial de intenção de despedimento de forma clara que o processo de reestruturação do Departamento Financeiro é transversal ao Grupo.
34. Motivo pelo qual não consegue a Reclamante vislumbrar de onde possa resultar o indício de discriminação.
35. Nem como pode a CITE alegar que *“ficam por clarificar quais os critérios objetivos de seleção, não sendo os mesmos perceptíveis”*.
36. Aliás, sempre se diga que os mesmos para além de terem sido suficientemente explicitados pela Reclamante, foram transcritos pela própria CITE para a fundamentação do seu parecer.
37. Com efeito, referiu a Reclamante e refere a CITE:

“Considerando a redução da faturação (...) e atentos os costi savings que são necessários implementar para o reajustamento da trajetória financeira do Grupo, foi tomada a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros”. (realce e sublinhado nosso)

38. Acrescentando-se ainda:

“A adoção desta solução (...) irá permitir (...) uma redução de cerca de 20%, nos custos fixos com os trabalhadores afetos ao Departamento Financeiro”

39. Não fosse bastante, é igualmente referido que:

“Assim, a ... tomou a decisão de externalizar a totalidade dos serviços financeiros sendo eliminada do seu organigrama a Direção Financeira”. (sublinhado e realce nossos)

40. Mais, referiu-se ainda que:

“Assim, as funções de Assistente de Departamento Financeiro serão externalizadas na sua totalidade, o que permitirá a obtenção de uma poupança anual na ordem dos 20%, no cômputo global da externalização de todo o Departamento”. (sublinhado e realce nossos)

41. E, finalmente, e de forma clarividente, é dito (pela Reclamante) e transcrito (pela CITE) que:

“em face da externalização a que se aludiu serão extintos a totalidade dos postos de trabalho dos Colaboradores que desempenham as funções de Assistente do Departamento Financeiro, existente no Grupo ..., nos quais se incluem os dois postos de trabalho referentes à Colaboradoras que tenham contrato de trabalho com a ...”.

42. Tudo isto, tendo como pressuposto, aliás citado pela CITE, que “o Departamento Financeiro é um Departamento que se encontra a ser partilhado por todo a Grupo”.

43. Pelo que não existe outro entendimento possível que não seja o de que todas as trabalhadoras que desempenhassem as funções de Assistente do Departamento Financeiro teriam o respetivo contrato cessado, em função da externalização destes serviços para uma entidade externa.

44. Da interpretação das passagens acima transcritas, com especial relevo para a última, resulta claro que todo o Departamento Financeiro, e a totalidade das funções de Assistente do Departamento Financeiro do Grupo ..., irão ser externalizadas.

45. Assim, essa externalização “inclui” os dois postos de trabalho referentes à Colaboradoras que tenham contrato de trabalho com a

46. Mas não se encontra limitado a esses dois postos de trabalho.

47. Abrangendo igualmente a Trabalhadora que tem um contrato de trabalho celebrado com a ...
48. Por todo o exposto dúvidas não podem subsistir que inexistem no Processo iniciado qualquer discriminação da Trabalhadora em função da parentalidade.
49. Não existindo qualquer posto comparável com aquele que é ocupado pela Trabalhadora no Grupo ...
50. Tendo cessado todos os contratos de trabalhadores que desempenhavam as funções de Assistente do Departamento Financeiro do Grupo.
51. Departamento esse que deixou inclusive de existir.

Nestes termos requer-se a V. Exas. se dignem revogar o Parecer n.º 129/CITE/2015, substituindo-o por outro nos termos do qual a CITE não se oponha ao despedimento da Trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Decorre 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, que 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 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego 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 parentalidade, 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, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

- 2.3.** A Constituição da República Portuguesa consagra 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 artigo 63.º do Código do Trabalho 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.
- 2.5.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.6.** Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.6.1. Na sequência da emissão de pareceres prévios as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, nos termos previstos nos artigos 161.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

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).

2.7. No caso concreto, a Comissão opôs-se opõe-se à inclusão da trabalhadora no processo de despedimento coletivo, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade nos termos que constam do Parecer n.129/CITE/2015

III – CONCLUSÃO

3.1. Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

3.1.1. A entidade empregadora afirma em sede de reclamação que

Mas, para que se esclareça, para que dúvidas não subsistam, no Departamento Financeiro existem 3 Colaboradoras que desempenham funções de Assistentes, duas das quais têm contrato de trabalho com a ... (uma das quais é a Trabalhadora) e outra, a Colaboradora ..., tem contrato de trabalho celebrado com a ...

O qual foi alias cessado por Acordo de Formalização de Compensação No Âmbito de Procedimento de Extinção de Posto de Trabalho, datado de 20 de fevereiro de 2015, o qual se junta como Doc. N.º 3 e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

Ora, com a reestruturação do Grupo ... foi decidido externalizar todo o Departamento Financeiro do Grupo, passando a totalidade dos serviços financeiros a ser executados por uma sociedade de contabilidade externa ao Grupo.

Resultado dessa externalização foi o despedimento de todas as Trabalhadores que exerciam essas funções, nomeadamente as 2 Colaboradoras que têm contrato de trabalho celebrado com a ... e a trabalhadora que tem contrato de trabalho celebrado com a ...

Pese embora, a organização societária das sociedades em Grupo, certo é que a ... e a ... são sociedades comerciais distintas, pelo que por forma a cessar o contrato das 3 Colaboradoras seria necessário proceder a um Processo de Despedimento Coletivo na ... e a uma Processo de Extinção de Posto de Trabalho na ...

- 3.1.2.** Ora, aquando da elaboração do pedido de parecer não foram fornecidos os elementos ora alegados pela reclamante, sendo que os mesmos foram juntos ao processo em sede de reclamação.
- 3.2.** A CITE desconhecia, quando elaborou o parecer, e uma vez que tal facto nunca foi transmitido pela entidade empregadora, como deveria ter sido, que a outra trabalhadora já teria visto cessar o seu contrato de trabalho por via de um procedimento de extinção de posto de trabalho.
- 3.3.** Nestas circunstâncias e, não tendo os membros da CITE, ao tempo da emissão do parecer, ponderado toda a argumentação aduzida, é de considerar que existem razões para proceder à alteração do sentido do Parecer n.º 129/CITE/2015,

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Deferir o pedido objeto da reclamação ao parecer n.º129/CITE/2015;

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

**APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 29 DE ABRIL DE 2015, COM VOTO CONTRA DA CGTP**