

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 390/CITE/2015

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 390/CITE/2015: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e de trabalhadora lactante incluídas 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
Processo n.º 1182 – DGL-C/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 1/10/2015, da empresa ..., S.A., reclamação ao parecer n.º 390/CITE/2015, com os seguintes fundamentos:

1.1.1. *..., S.A., entidade empregadora das trabalhadoras ... e ..., notificada pelo ofício n.º 2091/CITE/2015, do Parecer 390/CITE/2015 aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 4 de setembro de 2015, nos termos do qual a CITE se opõe à inclusão no despedimento coletivo das duas trabalhadoras supra indicadas, vem, muito respeitosamente, apresentar a sua reclamação, nos termos e com os seguintes fundamentos:*

1.1.2. *No passado dia 7/7/2015, a ora reclamante iniciou um processo de despedimento coletivo, no qual as trabalhadoras supra indicadas foram incluídas.*

1.1.3. *Uma vez que, na data da comunicação de despedimento coletivo, a trabalhadora ... se encontrava grávida e a trabalhadora ... lactante, o despedimento ficou condicionado à emissão de parecer prévio da entidade*



competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres — a CITE.

- 1.1.4.** *Assim, por carta registada com AR, datada do dia 28/7/2015, a qual foi recebida pela CITE no dia 11/8/2015, a Reclamante solicitou a emissão de parecer prévio, tendo apresentado para o efeito a carta de comunicação enviadas às trabalhadoras, o mapa de avaliação de desempenho, bem como a ata de reunião e negociação.*
- 1.1.5.** *Ora, a Reclamante foi notificada no passado dia 8/9/2015 do parecer prévio ao despedimento destas duas trabalhadoras, o qual se pronunciou contra o despedimento coletivo das trabalhadoras “por existirem indícios de discriminação em função da maternidade”.*
- 1.1.6.** *Contudo, e salvo o devido respeito, a Reclamante não pode concordar com a fundamentação constante do parecer, porquanto da comunicação inicial remetida às trabalhadoras não se vislumbra qualquer indício de discriminação. Vejamos:*
- 1.1.7.** *A reclamante, na sua comunicação, remetida em 7/7/2015 a todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo (incluindo as duas visadas da presente reclamação), a que alude o art.º 360.º do CT, apresenta os motivos invocados para o despedimento coletivo, ou seja, que por motivos de reestruturação a nível europeu, foi decidido criar um Centro de Serviços Partilhados interno ao Grupo para a agregação das atividades de contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças, localizado na Polónia e a prestar serviços na área financeira a todos os países da região da EMEA (Europa, Médio Oriente e África).*
- 1.1.8.** *Por força da criação deste Centro, muitos postos de trabalho existentes na Reclamante ficam esvaziados de conteúdo funcional, dado que as tarefas*

desenvolvidas pela contabilidade, tesouraria, e faturação e cobranças passam a ser executadas por esse Centro.

1.1.9. *Ora, a decisão de despedimento coletivo assenta, em primeiro lugar, em motivos objetivos e económicos.*

1.1.10. *Por outro lado, e no que concerne ao critério de seleção dos trabalhadores a despedir, resulta, igualmente, da comunicação o seguinte: “identificação dos titulares dos postos de trabalho que, em conformidade com os motivos supra expostos, deixarão de existir na estrutura organizativa da Empresa. Nos casos em que haja postos de trabalho idênticos em cada uma das áreas (contabilidade, tesouraria e faturação e cobranças), o critério de seleção consiste na menor avaliação dos dois últimos anos - 2013 e 2014 - e, em caso de empate, será selecionado o trabalhador com menor antiguidade na empresa” Ou seja:*

- 1- Identificação dos titulares dos postos de trabalho que deixam de existir na estrutura organizativa;*
- 2- Em caso de existência de postos idênticos em cada uma das áreas, o critério é o da menor avaliação dos dois últimos anos (2013 e 2014);*
- Em caso de empate nas avaliações, o critério será o da menor antiguidade na empresa.*

1.1.11. *Aliás, no ponto 2.10 do Enquadramento Jurídico do Parecer, é referido o critério de seleção que foi utilizado pela Reclamante.*

1.1.12. *No entanto, é referido no ponto 2.11 que a Reclamante não faz qualquer referência à forma como aplicou os critérios, donde considera que não existe nexos de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos trabalhadores e as trabalhadoras especialmente protegidas, não estando afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.*

- 1.1.13. *Em primeiro lugar, não se pode aceitar e concordar com a conclusão do parecer.*
- 1.1.14. *Tanto mais que do parecer não resulta que tenha sido analisado o mapa de avaliações de desempenho, que foi junto com o pedido de parecer prévio.*
- 1.1.15. *Sendo este documento bastante claro e objetivo.*
- 1.1.16. *Bem como a CITE não solicitou qualquer esclarecimento adicional.*
- 1.1.17. *Os critérios da seleção dos trabalhadores são objetivos e claros.*
- 1.1.18. *São escolhidos os trabalhadores titulares dos postos de trabalho que deixam de existir na estrutura.*
- 1.1.19. *Em caso de existência de postos idênticos, são escolhidos os trabalhadores com menor avaliação nos anos de 2013 e 2014.*
- 1.1.20. *E, em caso de empate, os com menor antiguidade na empresa, sendo que este critério não foi necessário, dado que não houve empates, como se pode verificar do mapa das avaliações que foi junto com o pedido de parecer prévio.*
- 1.1.21. *Todos os trabalhadores da Reclamante conhecem, e têm perfeito conhecimento das regras e critérios utilizados no procedimento de avaliação de desempenho efetuado na empresa.*
- 1.1.22. *Tanto mais que, na fase de reunião e negociação, nenhum dos trabalhadores presentes, incluindo estas duas trabalhadoras, teve a necessidade de questionar os critérios das avaliações de desempenho,*

- 1.1.23.** *Porque são do seu inteiro conhecimento prévio, obviamente, à comunicação do despedimento coletivo.*
- 1.1.24.** *Além disso, e conforme consta do mapa de avaliação, e igualmente explicado no pedido de parecer prévio, resulta, de forma clara e objetiva, o motivo pelo qual as duas trabalhadoras protegidas foram incluídas no despedimento coletivo.*
- 1.1.25.** *Não só tinham a menor avaliação de desempenho dos dois últimos anos na sua área,*
- 1.1.26.** *Bem como não era possível transferi-las para outra área do departamento financeiro, dado que também possuíam avaliação inferior ao último trabalhador não abrangido pelo despedimento coletivo.*
- 1.1.27.** *Ora a seleção dos trabalhadores foi determinada em critérios objetivos — aplicação das avaliações de desempenho.*
- 1.1.28.** *Mais, na fase de reunião e negociação, foi esclarecido que não existiam outras vagas na empresa, com exceção das vagas existentes nas clínicas, ou, se assim o entendessem, concorrerem a lugares no Centro de Serviços Partilhados, sito na Polónia.*
- 1.1.29.** *As duas trabalhadoras não concorreram a nenhuma das vagas.*
- 1.1.30.** *Pelo que, o critério de seleção utilizado é objetivo, tanto mais que foram utilizadas as avaliações de 2013 e 2014, ou seja, avaliações que são do inteiro conhecimento dos trabalhadores, não fazendo, assim, qualquer sentido, salvo o devido respeito, dizer que a empresa não faz qualquer referência á forma como os mesmos foram aplicados.*
- 1.1.31.** *Nem tinha que o fazer.*



- 1.1.32. *Obviamente que é uma consequência direta da aplicação do mapa da avaliação de desempenho dos últimos dois anos.*
- 1.1.33. *Por outro lado, da própria comunicação resulta, ainda, as condições que são dadas aos trabalhadores incluídos no despedimento coletivo:*
- *Compensação correspondente a 1,75 vezes a retribuição e diuturnidade, multiplicado pelos anos de antiguidade.*
- 1.1.34. *Para além da compensação ser calculada numa base bem superior ao estipulado por lei, toda a antiguidade será calculada até à data do despedimento, contrariamente ao critério da lei.*
- 1.1.35. *Sendo que, igualmente, o salário é majorado em 14 sobre 12.*
- 1.1.36. *Sem deixar de referir a inserção destes trabalhadores numa empresa de Outplacement durante um período de 12 meses.*
- 1.1.37. *Mais uma vez se refere que não se entende como a CITE chega à conclusão da existência de discriminação, ou que esta não se encontra afastada.*
- 1.1.38. *Com a emissão deste parecer, estamos, antes, perante uma discriminação relativamente a estas duas trabalhadoras,*
- 1.1.39. *Porquanto, com este parecer, as mesmas ficam excluídas do despedimento coletivo,*
- 1.1.40. *Mas, os seus postos de trabalhos ficam esvaziados de conteúdo funcional, sendo que a Reclamante não tem outros postos disponíveis, com exceção dos que foram apresentados a todos os trabalhadores.*



- 1.1.41. *O que significa que, num futuro próximo, a Reclamante ver-se-á obrigada a extinguir estes postos de trabalho, sendo que não poderá garantir as mesmas condições que ora oferece neste despedimento coletivo.*
- 1.1.42. *Pelo que, estas trabalhadoras, num futuro próximo, serão, provavelmente, prejudicadas por não terem sido inseridas neste despedimento coletivo.*
- 1.1.43. *Sendo, ainda, de acrescentar que, no início deste procedimento de despedimento coletivo, as duas trabalhadoras não levantaram qualquer questão sobre esta comunicação, tendo, apenas, solicitado não estarem em funções até à data da cessação do contrato de trabalho, em 30/11/2015.*
- 1.1.44. *Termos em que, e de acordo com o supra exposto, se requer a V. Exas, que revogam o parecer n.º 390/CITE/2015, substituindo-o por outro nos termos do qual a CITE não se oponha ao despedimento das duas trabalhadoras.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos previstos nos artigos 184.º a 192.º do Código do Procedimento Administrativo, os *interessados que se considerem lesados pela prática ou omissão do ato administrativo* podem apresentar reclamação com fundamento na sua eventual ilegalidade ou inconveniência, devendo a mesma ser apreciada e decidida no prazo de 30 dias úteis.
- 2.2. Assim, a entidade ora reclamante, notificada do Parecer n.º 390/CITE/2015, aprovado por maioria na reunião da CITE de 4 de setembro de 2015 em sentido desfavorável à integração das referidas trabalhadoras no processo de despedimento coletivo, vem *requerer que o parecer referido seja revogado, substituindo-o por outro que não se oponha ao despedimento.*

2.3. No presente caso, a CITE deliberou emitir parecer desfavorável à inclusão das trabalhadoras no processo de despedimento coletivo, nos seguintes termos:

2.3.1. *No presente processo, o empregador remeteu às duas trabalhadoras especialmente protegidas a comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, remetendo os elementos legalmente obrigatórios e realizou uma reunião de negociação em que participaram as trabalhadoras a que se refere o presente processo.*

2.3.2. *O despedimento é justificado por razões de reestruturação da empresa, motivada pela redução da atividade da direção financeira em resultado da criação de um centro de serviços partilhados para todo o grupo e que está localizado no estrangeiro.*

2.3.3. *Desta reestruturação resulta uma redução do número de postos de trabalho nesta direção, indicando a empresa o número de 14 trabalhadores/as a despedir, de entre os 38 que laboram na direção financeira.*

2.3.4. *Quanto aos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, a empresa apresenta um primeiro critério que consiste na identificação dos titulares dos postos de trabalho que deixarão de existir. Em caso de postos de trabalho idênticos, a seleção será feita pela menor avaliação, e, em caso de empate, pela menor antiguidade na empresa.*

2.3.5. *Fixados os critérios, a empresa não faz qualquer referência à forma como os aplicou, ou seja, não evidencia como fez a seleção dos/as trabalhadores/as, apenas os/as indicando nominalmente.*

2.3.6. *Convém salientar que a ratio legis da obrigatoriedade, por parte do empregador, de estabelecer os critérios para seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho, quando se trate de um despedimento parcial, como é o caso, é para*



que os/as trabalhadores/as selecionados/as, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.

2.3.7. *Nesse sentido foi decidido no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 20.05.2009, Processo 3277/08.0TTLSB.L1-4, em www.dgsi.pt, dizendo-se que a comunicação dos motivos da cessação do contrato deve referenciar-se quer à fundamentação económica do despedimento, comum a todos os trabalhadores abrangidos, quer ao motivo individual que determinou a escolha em concreto do trabalhador visado, ou seja, a indicação das razões que conduziram a que fosse ele o atingido pelo despedimento coletivo e não qualquer outro trabalhador.*

2.3.8. *Portanto, no caso concreto a empresa não faz qualquer referência à forma como procedeu à aplicação dos critérios e à seleção das trabalhadoras especialmente protegidas por relação com os outros/as trabalhadores/as da direção financeira que se encontravam em situação idêntica.*

2.3.9. *Donde se considera que não existe nexo de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as e as trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere o presente processo, não estando, por isso, afastados quaisquer indícios de discriminação em função da maternidade.*

2.4. Na reclamação, em síntese, a entidade patronal vem dizer que:

2.4.1. *A CITE não analisou o mapa de avaliações de desempenho que foi junto ao pedido de parecer prévio;*

2.4.2. *Os critérios de avaliação são objetivos e claros, pois são escolhidos os trabalhadores titulares dos postos de trabalho que deixam de existir na estrutura, em caso de existência de postos de trabalho idênticos são escolhidos*

o trabalhadores com menor avaliação nos anos de 2013 e 2014 e, em caso de empate, os com menor antiguidade na empresa.

- 2.4.3.** *Este último critério não foi necessário, dado que não houve empates, como se pode verificar do mapa das avaliações que foi junto ao pedido de parecer prévio.*
- 2.5.** Na deliberação da CITE constante do parecer referido foi tido em conta o que consta do processo de despedimento e, em particular, o que consta da notificação às trabalhadoras especialmente protegidas. E dessa notificação não consta a avaliação dos/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.6.** Mas, além disso, e tal como se afirma também no parecer agora objeto de reclamação, a empresa enuncia como primeiro critério de seleção a “*identificação dos titulares dos postos de trabalho que deixarão de existir na estrutura organizativa...*”: Mas não demonstra como, por aplicação deste critério, foram escolhidas as trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere este pedido de parecer prévio, comparativamente com outros/as trabalhadores/as da empresa ou da estrutura organizativa em que cada uma delas se encontra integrada.
- 2.7.** E, por isso, se manifestou o entendimento, que agora se mantém, de que “*não existe nexo de causalidade entre o critério escolhido para a seleção dos/as trabalhadores/as e as trabalhadoras especialmente protegidas a que se refere o presente processo.*”
- 2.8.** A empresa não vem apresentar novos dados na reclamação que levem a alterar a deliberação tomada que constem do processo de despedimento coletivo e que tenham sido notificados às trabalhadoras.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

Manter a conclusão do parecer n.º 390/CITE/2015 em sentido desfavorável à inclusão da trabalhadora grávida ..., e da trabalhadora lactante ..., no processo de despedimento coletivo promovido pela empresa ..., S.A., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE NOVEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.