

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 69/CITE/2016

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 69/CITE/2016 – Parecer prévio ao despedimento de trabalhador no gozo de licença parental, ..., engenheiro de telecomunicações, inserido no processo de despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora ..., Lda., nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Processo n.º 172 – DH-C/2016

### I

#### OBJETO

**1.1.** Em 01.03.2016, a CITE recebeu da ..., Lda., reclamação do Parecer n.º 69/CITE/2016 que deliberou por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de fevereiro de 2016, emitir parecer desfavorável à inclusão do trabalhador ... no processo de despedimento coletivo, promovido *por esta* entidade empregadora, requerendo: “(...) *a reapreciação do parecer emitido quanto ao despedimento do trabalhador ... em face da situação de gozo de licença parental (...)*”.

**1.2.** O Parecer n.º 69/CITE/2016, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 17 de fevereiro de 2016, concluiu o seguinte:

“(...) **2.12.** *No que se reporta aos critérios utilizados para a seleção dos/as trabalhadores/as a abranger, a entidade empregadora refere que no Departamento de System After-Sales, os três trabalhadores e a trabalhadora incluídos no despedimento*

*coletivo são os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, pelo que “não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 4 postos de trabalho em causa.”*

**2.13.** *Contudo, refira-se, que resulta do organigrama junto ao processo que permanecerão, pelo menos, 2 trabalhadores na empresa com a mesma categoria profissional e com a mesma profissão que o trabalhador especialmente protegido. Acresce que, um destes trabalhadores – ... – pertence ao mesmo departamento que o trabalhador ...*

**2.14.** *Assim sendo, e face ao anteriormente exposto, era necessária a definição e aplicação de critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, nomeadamente, no que ao Departamento de After Sales diz respeito.*

**2.15.** *Nestes termos, decorre da apreciação de todo o processo que não se encontram afastados os indícios de discriminação na inclusão do trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo.*

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** *Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à inclusão do trabalhador no gozo de licença parental ... no despedimento coletivo promovido pela entidade empregadora, ..., Lda., em virtude de se afigurar que não estão afastados os indícios de discriminação por motivo de parentalidade.”*

**1.3.** A entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 69/CITE/2019 no dia 17.02.2016, por sua vez rececionado em 18.02.2016 apresentou Reclamação nos seguintes termos:

*“Exmos. Senhores,*

*No âmbito das competências confiadas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), emitiu a Comissão parecer ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, relativamente à inclusão em processo de despedimento coletivo do trabalhador ..., pelo que, inconformada com a decisão de V. Exas, a ... (doravante designada por “...” ou “Entidade Empregadora”), notificada de tal Parecer, vem muito respeitosamente, e porque em tempo e com legitimidade, apresentar a sua*

## RECLAMAÇÃO

O que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

(...)

### II — Dos Fundamentos

4. Entende a Entidade Empregadora que o Parecer em causa não apreciou devidamente toda a documentação constante do processo de despedimento coletivo que foi remetido à CITE e que a mesma interpretou de forma incorreta o documento onde firmou a sua conclusão.

5. O principal argumento para o Parecer desfavorável baseia-se no facto de que:

“(...) resulta do organigrama junto ao processo que permanecerão, pelo menos, 2 trabalhadores na empresa com a mesma categoria profissional e com a mesma profissão que o trabalhador especialmente protegido. Acresce que, um destes trabalhadores — ... — pertence ao mesmo departamento que o trabalhador ...

Assim sendo, e face ao anteriormente exposto, era necessária a definição e aplicação de critérios para a seleção dos/as trabalhadores/as a despedir; nomeadamente, no que ao Departamento de After Sales diz respeito” (cfr. parágrafos 2.13. e 2.14. do Parecer).

6. Tendo a CITE concluído que “[N]estes termos, decorre da apreciação de todo o processo que não se encontram afastados os indícios de discriminação na inclusão do trabalhador no gozo de licença parental no presente processo de despedimento coletivo” (parágrafo 2.15. do Parecer), concluindo pela emissão de Parecer desfavorável.

7. Salvo o devido respeito, que é muito, não concorda a Entidade Empregadora com a linha de raciocínio seguida pela CITE, nem com a interpretação que foi feita relativamente ao Organigrama referido. Senão vejamos,

8. Relembrando o que foi explanado pela Entidade Empregadora, na comunicação de intenção de despedimento, recebida pelo trabalhador visado em 04.01.2015, e transcrita pela CITE no seu Parecer:

“33. No Departamento de System After-Sales, serão abrangidos 4 (quatro) colaboradores, com as seguintes categorias profissionais:

a) System After-Sales Engineer (“Engenheiro de Telecomunicações”);

- b) *Engenheiro de Suporte de Redes / Telecomunicações (“Engenheiro de Telecomunicações”);*
- c) *Engenheiro de Telecomunicações; e*
- d) *Engenheira de Telecomunicações, com a função de “Outsourcing Manager” (“Engenheiro de Telecomunicações”).*

*Sendo os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 4 postos de trabalho em causa” (sublinhados nossos).*

9. *Efetivamente mantém a Entidade Empregadora a mesma afirmação! Pois que se tanto o trabalhador relativamente à qual o Parecer em causa foi requerido, como o trabalhador especificamente indicado pela CITE (...) partilham o mesmo código de profissão — engenheiro de telecomunicações (código 21530), conforme documento “ANEXO A - QUADRO DE PESSOAL”, já junto a este Processo — partir de tal afirmação para referir que partilham a mesma categoria profissional não é aceitável.*

10. *É que é o próprio Organigrama que se refere a ... como “A. Sales Manager”, já não como “A. Sales Eng.”, categoria (inferior) indicada relativamente ao trabalhador ...!*

11. *Pelo que logo por uma interpretação literal, não se alcança como pôde a CITE afirmar que a categoria profissional é a mesma.*

12. *Acresce que entende ainda a Entidade Empregadora que o posicionamento dos dois trabalhadores no Organigrama é também revelador da distinção que há que ser feita entre eles.*

13. *É que se o trabalhador ... se encontra no mesmo nível que os 3 (três) outros trabalhadores incluídos no despedimento coletivo, o trabalhador ... encontra-se um nível acima.*

14. *Tal assim é pela simples razão de que o trabalhador ... é superior hierárquico do trabalhador ... (bem como, evidentemente, dos outros 3 (três) trabalhadores visados).*

15. *A título de exemplo, e para demonstrar esta relação hierárquica, anexamos documento interno intitulado “2012 Mission Sheet”, referente ao trabalhador ... (“System After-Sales Engineer”), chamando a atenção para o facto de, na folha de*

*assinaturas, termos a assinatura do trabalhador, a assinatura do Diretor da Entidade Empregadora de Portugal e a assinatura do trabalhador ..., na qualidade de superior hierárquico (“Manager Signature”) (Documento que se anexa com Doc. n.º 1 e se considera integralmente reproduzido).*

*16. Adicionalmente, anexa-se um email do trabalhador ..., endereçado ao seu superior hierárquico ..., dando nota dos pedidos de férias / períodos de licença de paternidade, pedindo aprovação e perguntando se existirá algum ajuste a fazer (Email que se anexa com Doc. n.º 2 e se considera integralmente reproduzido).*

*17. Note-se ainda que apenas se encontram copiados em tal email o Diretor Geral da Entidade Empregadora (Dr. ...) e a Diretora Administrativa (...), conforme Organigrama.*

*18. Por esse motivo se afirmou o que já foi transcrito acima e que se reitera:*

*“Sendo [os trabalhadores a incluir no despedimento coletivo] os únicos com tais categorias profissionais no Departamento, não se verifica a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, extinguindo-se assim os 4 postos de trabalho em causa”.*

*19. E por esse motivo é entendimento da Entidade Empregadora que o presente procedimento não contende com qualquer norma protetora da igualdade e não discriminação, nem com qualquer outra que a esta Comissão incumbe proteger.*

*20. Ainda que assim não se entendesse, sempre se refira que, a estarem os 2 (dois) trabalhadores ao mesmo nível, a antiguidade do trabalhador ..., admitido em 01 de outubro de 2005, e portanto antes do trabalhador ..., admitido em 05 de outubro de 2007, seria com certeza um fator preponderante a considerar na escolha do trabalhador a incluir. E tal não denotaria de igual modo qualquer prática discriminatória por parte da Entidade Empregadora.*

*21. Sublinhe-se porém que tal ponderação não se afigurou necessária, pois que se extinguiram todos os postos de trabalho com a mesma categoria profissional - System After-Sales Engineer - como entende a Entidade Empregadora que havia já ficado claro e como tem a certeza que fica ainda mais evidente com a presente explanação.*

*22. Por último, relativamente à afirmação desta Comissão, quanto à existência de*

*outro trabalhador com a mesma categoria, note-se que a Entidade Empregadora incluiu no despedimento de trabalhadores um conjunto de trabalhadores atendendo aos Departamentos Autónomos / Unidades Orgânicas em que se encontravam inseridos, tendo erigido um critério de seleção ou fundamentado a razão pela qual não era necessário fazê-lo relativamente a cada um dos Departamentos.*

*23. Pelo que falece também qualquer afirmação que fundamente uma eventual discriminação do trabalhador ... por recurso a uma simples alusão a outro trabalhador, que verdadeiramente (e adicionalmente) não se compreende nem alcança quem seja.*

*TERMOS EM QUE, REQUER A REAPRECIAÇÃO DO PARECER EMITIDO QUANTO AO DESPEDIMENTO DO TRABALHADOR ... EM FACE DA SITUAÇÃO DE GOZO DA LICENÇA PARENTAL, APELANDO À BOA ATENÇÃO DE V. EXAS. QUANTO À PREMÊNIA DE OBTENÇÃO DE RESPOSTA, TENDO EM CONTA O PRAZO PREVISTO NO N.º 6 DO ARTIGO 63.º DO CÓDIGO DO TRABALHO.”*

## II

### **ENQUADRAMENTO JURIDICO**

- 2.1.** Conforme decorre do disposto no 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 objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

- 2.3.** A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 68.º, a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.
- 2.4.** Atendendo a este princípio, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) 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, e dispõe no n.º 6 do mesmo artigo 63.º que se o parecer for desfavorável ao despedimento o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.
- 2.5.** Não obstante, o referido n.º 6 do artigo 63.º do CT, prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III

#### ANÁLISE

- 3.1.** No âmbito do despedimento por causas objetivas, como é o caso do despedimento coletivo ora em análise, a entidade empregadora deve fundamentar a necessidade



de despedir enquadrando os factos que alega nos motivos elencados no n.º 2 do artigo 359.º, isto é, de mercado, estruturais e tecnológicos, e cumprindo os procedimentos previstos no artigos 360.º e seguintes.

- 3.2.** O despedimento coletivo objeto do Parecer n.º 69/CITE/2016 foi determinado por motivos de mercado e estruturais, de acordo com o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, estando incluídos/as, além do trabalhador especialmente protegido, mais dois trabalhadores e uma trabalhadora do mesmo Departamento, ou seja, do Departamento de System After-Sales.
- 3.3.** Aquando da comunicação aos/às trabalhadores/as incluídos no processo de despedimento, no que ao Departamento do trabalhador ... se reporta, a entidade empregadora afirmou que os três trabalhadores e a trabalhadora eram os únicos com tais categorias profissionais, pelo que não se verificava a necessidade de aplicação de qualquer critério de seleção, procedendo-se, desta forma, à extinção dos referidos quatro postos de trabalho em causa.
- 3.4.** A CITE analisou e concluiu pela necessidade de definição concreta e objetiva na aplicação de critérios para a seleção de trabalhadores/as a despedir no referido departamento, uma vez que de acordo com o organigrama laboram no mesmo departamento que o trabalhador especialmente protegido outro trabalhador que não está abrangido pelo despedimento coletivo – ... – e que segundo o Anexo A – Quadro de pessoal da empresa detém a mesma categoria profissional (Residual) e a mesma profissão (engenheiro de telecomunicações).
- 3.5.** A entidade empregadora vem alegar em sede de reclamação que ainda que o trabalhador especialmente protegido e o trabalhador ... partilhem do mesmo código de profissão como indica o Anexo A – Quadro Pessoal, *“(...) partir de tal afirmação para referir que partilham a mesma categoria profissional não é aceitável. É que é o próprio organigrama que se refere a ... como A. Sales Manager, já não como A. Sales Eng., categoria (inferior) indicada relativamente ao trabalhador ...! (...) Pelo*



*que logo por uma interpretação literal, não se alcança como pôde a CITE afirmar que a categoria profissional é a mesma”.*

- 3.6.** A este propósito refira-se que do Organigrama resulta o número de trabalhadores/as pertencentes ao departamento de System After Sales, inferindo-se do Anexo A - Quadro de pessoal que tanto o trabalhador ..., como o trabalhador especialmente protegido detêm a mesma categoria profissional (Residual) e a mesma profissão (engenheiro de telecomunicações). Outra coisa significa, vir a entidade empregadora afirmar, agora em reclamação, que as funções desempenhadas por estes dois trabalhadores são distintas, isto é, que o trabalhador ... é superior hierárquico dos/as trabalhadores/as abrangidos/as neste despedimento.
- 3.7.** Nestes termos, e resultando claro do Anexo A – quadro pessoal que ambos detêm a mesma categoria profissional e profissão, numa lógica de direito à igualdade de oportunidades e de tratamento deveriam ter sido definidos e aplicados critérios objetivos e não discriminatórios na seleção dos/as trabalhadores/as do departamento System After Sales a incluir no despedimento coletivo.
- 3.8.** Acresce ainda que a entidade empregadora refere que se *“assim não se entendesse, sempre se refira que, a estarem os 2 (dois) trabalhadores ao mesmo nível, a antiguidade do ..., admitido em 01 de outubro de 2005, e portanto antes do trabalhador ..., admitido em 05 de outubro de 2007, seria com certeza um fator preponderante a considerar na escolha do trabalhador a incluir.”*
- 3.9.** Neste contexto, o argumento aduzido no ponto anterior deveria ter sido definido e ter constado da notificação da intenção de proceder ao despedimento coletivo, feita aos/às trabalhadores/as daquele departamento, uma vez que é naquela sede que se define todos os motivos e regras aplicáveis, nomeadamente, os critérios de seleção utilizados no procedimento.



**3.10.** Pelas razões acima expendidas, verifica-se que não foram aduzidas razões suficientes que alterem o sentido do Parecer n.º 69/CITE/2016, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 17 de fevereiro de 2016, não se afigurando como afastados os indícios de discriminação na inclusão do trabalhador especialmente protegido no presente processo de despedimento coletivo.

#### IV

#### DECISÃO

**4.1.** Na sequência do que antecede, a CITE delibera:

- a) Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 69/CITE/2016, por falta de fundamentação que altere o sentido do mesmo.
- b) Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente decisão.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MARÇO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**