



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 186/CITE/2012

Assunto: Resposta à reclamação do parecer n.º 186/CITE/2012, solicitado, 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, na sequência da comunicação da empresa ..., LDA., do despedimento de uma trabalhadora grávida incluída em processo de despedimento coletivo.
Processo n.º 897 – DG-C/2012

I

Em 16.11.2012, a CITE recebeu da empresa ..., LDA., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 15.10.2012, solicitado, 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, relativo ao despedimento da trabalhadora grávida ..., parecer esse que não foi favorável à inclusão destas trabalhadoras no respetivo processo de despedimento coletivo.

II

1. A CITE no âmbito das suas competências, previstas no artigo 3.º, alínea b) do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26.03, tem de apreciar os requisitos

processuais, nomeadamente, verificar os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir, constantes da alínea c) do n.º 2 do artigo 360.º do Código do Trabalho.

2. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:
 - 2.1. Que, “no entendimento da CITE, a ... não logrou afastar os indícios, alegadamente existentes, de que a trabalhadora ... foi incluída no processo de despedimento coletivo devido à sua gravidez”.
 - 2.1.1. Que, “a ... só teve conhecimento de que a referida trabalhadora se encontrava grávida quando recebeu a comunicação da trabalhadora com essa informação, no dia 19 de setembro de 2012, ou seja, 13 dias depois de ter desencadeado o processo de despedimento coletivo”.
 - 2.1.2. Que, “não houve, nem poderia ter havido, qualquer intuito discriminatório na inclusão desta trabalhadora no âmbito do presente despedimento coletivo, não fazendo sentido falar aqui, por isso, da existência de “indícios de discriminação por motivo de maternidade na inclusão da referida trabalhadora grávida no presente processo de despedimento coletivo”.
 - 2.2. Que, “tal como foi explicitado na comunicação da intenção de proceder ao despedimento coletivo e no pedido de parecer prévio apresentado à CITE, existem três trabalhadores na estrutura da Área de Assistência Técnica com a categoria profissional de Escriturário que exercem funções de logística e atendimento”.

- 2.2.1.** Quanto ao posto de trabalho de Logística, Atendimento e Entradas, o seu cerne “é garantir apoio aos clientes da Assistência Técnica”.
- 2.2.2.** Relativamente ao posto de trabalho de Logística, Atendimento e Faturação, “constata-se, que o seu cerne “é a realização da faturação das reparações aos clientes, a expedição física das reparações efetuadas, garantir o tratamento dos orçamentos e das propostas de troca, procedendo-se ainda, subsidiariamente, ao atendimento telefónico de clientes, de forma a garantir o fluxo eficiente dos serviços da Assistência Técnica”.
- 2.2.3.** Que, “esta descrição dos diferentes postos de trabalho a que corresponde a categoria profissional de Escriturário permite compreender que existe, de facto e de forma evidente, um conteúdo funcional diferente e menos amplo do posto de trabalho integrado pela trabalhadora ..., relativamente ao posto de trabalho dos colegas que, tendo embora a mesma categoria profissional, assumem uma maior amplitude de funções”.
- 2.2.4.** Que, “a maior amplitude funcional do posto de trabalho de Logística, Atendimento e Faturação, assim como a polivalência funcional a que as funções integradas neste posto de trabalho obrigam, são critérios claramente objetivos, racionais e legalmente admissíveis, para se proceder à seleção dos postos de trabalho a extinguir no âmbito de um despedimento coletivo por motivos estruturais e de mercado”.

III

- 3.** Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento coletivo.
- 3.1.** Assim, no que concerne ao facto de a empresa “só ter tido conhecimento de que a referida trabalhadora se encontrava grávida quando recebeu a comunicação da trabalhadora com essa informação, no dia 19 de setembro de 2012, ou seja, 13 dias depois de ter desencadeado o processo de despedimento coletivo, isso não significa que, até ao momento em que o processo deve ser enviado à CITE, não possa haver qualquer indício de discriminação, pois, até esse momento, previsto na alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, qualquer trabalhador incluído em processo de despedimento coletivo, pode manter-se ou não incluído nesse despedimento, conforme dispõe o artigo 361.º do mesmo Código.
- 3.2.** No que respeita aos critérios de seleção, não está em causa o critério escolhido pela empresa para selecionar a trabalhadora a despedir, mas o que se apontou no parecer ora reclamado sobre esta matéria é o mesmo que sucede com a presente reclamação, pois, a empresa alega mas não consegue demonstrar a menor amplitude do conteúdo funcional da trabalhadora incluída no despedimento coletivo em causa, relativamente a outros colegas com a mesma categoria profissional.
- 3.3.** Acresce que a presente reclamação foi apresentada fora do prazo previsto no artigo 162.º do CPA. Com efeito, a empresa recebeu o parecer ora reclamado, em 17.10.2012, pelo que, deveria a presente reclamação ter



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

sido apresentada no prazo legal de 15 dias úteis, ou seja, até 08.11.2012, mas, foi apenas remetida à CITE uma semana depois, em 15.11.2012.

IV

Face ao exposto, a CITE mantém o parecer n.º 186/CITE/2012, aprovado em 15.10.2012, por falta de fundamento que determine a sua alteração.

APROVADA POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012