



RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 216/CITE/2012

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 216/CITE/2012: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção do 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 956 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** 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.
- 1.2.** Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.
- 1.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de



novembro – atualmente Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE.

- 1.4. O artigo 158.º do Código do Procedimento Administrativo concede aos particulares o direito a solicitar a revogação ou modificação dos atos administrativos, fundamentando tal pedido nos termos do artigo 159.º do mesmo Código.
- 1.5. Não obstante, as partes podem apresentar reclamação das deliberações da CITE, para invocação de qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidades, que, por hipóteses, possa ter ocorrido no exercício das suas competências que lhe estão atribuídas.
- 1.6. Em 12 de novembro de 2012, a CITE, aprovou por maioria dos seus membros o parecer n.º 216/CITE/2012, processo n.º 956 – DL-C/2012, nos seguintes termos *“(...) face à jurisprudência dominante supra citada e face à informação disponível que instrui o presente parecer prévio, é pouco claro o nexos causal entre a necessidade de redução de efetivos no departamento Técnico-comercial da ..., por motivos de mercado e a utilização do critério “ser licenciado com funções técnicas”. “(...) é ainda importante referir que está em causa a inclusão, num procedimento de despedimento coletivo, de uma trabalhadora lactante, e que portanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, em função do sexo ou, no caso vertente, por motivo de maternidade, tem que ser claramente salvaguardado na definição dos critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, não podendo existir qualquer possibilidade*



de discriminação.” “A CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora ..., promovido pela empresa ..., S.A., por não se encontrar afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade no caso em apreço.”

- 1.7.** Em 27 de dezembro de 2012, a empresa ..., S.A., não se conformando com o parecer acima identificado veio apresentar reclamação, nos seguintes termos: *“Sucedem que, atentos os factos alegados e a argumentação aduzida no referido Parecer, não podemos deixar de tecer alguns comentários ao mesmo, por considerarmos que se fundamenta em pressupostos errados, o que inquina as consequências deles retiradas pela CITE. Assim, a deliberação da CITE apoiou-se nos seguintes argumentos: 1) A empresa aplicou critérios de seleção diferentes para cada um dos departamentos – ponto 3.1.2 do Parecer; 2) Relativamente à área técnico-comercial, em que está inserida a trabalhadora ..., o critério utilizado foi a menor experiência entre o pessoal licenciado a exercer funções técnicas no mesmo departamento, sem ser esclarecido, no entender da CITE, “a razão dessa opção nem indicar qual a forma de medir o grau de experiência do pessoal” – ponto 3.1.3; 3) A trabalhadora alega que existe um outro trabalhador no departamento que possui o 12.º ano e desenvolve funções idênticas às suas, com antiguidade inferior à sua, não tendo sido abrangido pelo despedimento – ponto 3.1.4; 4) A trabalhadora alega que existem trabalhadores de outros departamentos que estão a exercer funções do departamento técnico-comercial e que também não foram abrangidos pelo despedimento – ponto 3.1.5; 5) O critério da antiguidade apenas terá sido referido como um outro critério a acrescer à menor experiência na carta de resposta enviada pela*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

empresa à oposição da trabalhadora – ponto 3.1.6; 6) A empresa não terá contrariado as "alegações da trabalhadora de que existem outros trabalhadores que ainda que não sendo do departamento técnico-comercial estão há algum tempo a exercer funções idênticas à da trabalhadora, nem que existe outro trabalhador do departamento que exerce as mesmas funções que a trabalhadora, independentemente de não ser licenciado." – ponto 3.1.7. Passando à análise de cada um dos argumentos apreciados pela CITE, gostaríamos de prestar os seguintes esclarecimentos e, desta forma, transmitir o entendimento da ...: 1) É um facto que a ... aplicou critérios diferentes aos vários departamentos da empresa. No entanto, tal não é proibido pela lei, sendo admitido pelo Código do Trabalho. Assim, o art. 360.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho refere expressamente que a empresa deve indicar os "critérios para seleção dos trabalhadores a despedir". O mesmo decorre do Acórdão do TRL de 25/03/2009, Proc. 3278/08.8-i-i-LSB4, parcialmente transcrito no ponto 3.2 do Parecer: "O Código do Trabalho (...) não estabelece qualquer critério ou prioridade quanto aos trabalhadores a abranger pelo despedimento coletivo, antes deixa a determinação desses critérios à liberdade do empregador." Nem poderia ser de outra forma, pois os departamentos de uma empresa são dirigidos por pessoas diferentes, desempenham atividades distintas, regendo-se por diferentes lógicas, e são composto por meios humanos com qualificações e características distintas. Nada mais natural que, sendo necessária a dispensa de algum ou alguns trabalhadores, os critérios de seleção aplicados sejam distintos. No entanto, tal não pode ser visto como um sinónimo de arbitrariedade. 2) Quanto ao critério utilizado na Direção Técnico-Comercial, foi o da menor experiência entre o pessoal licenciado a exercer funções técnicas no



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

mesmo departamento. Este critério, desde que se traduza numa avaliação objetiva, é um critério tão legítimo e válido como outros, não tendo, salvo melhor opinião, a empresa que fundamentar na carta de intenção de despedimento por que motivo escolheu este critério. Naturalmente que a experiência está interligada com a antiguidade nas funções. Por este motivo, a ... aplicou o critério de seleção de menor experiência nas funções, tendo em conta precisamente, passe a redundância, o tempo de experiência/antiguidade nas funções em questão. Ora a trabalhadora com menor experiência/antiguidade é a trabalhadora ... Acresce que a menor experiência da trabalhadora ... decorre também da própria categoria profissional, quando comparada com as categorias dos restantes trabalhadores licenciados no Departamento. Assim, o Departamento tem um Diretor Técnico-Comercial, uma Chefe de Orçamentação, um Técnico de Orçamento III (trabalhadora ...) e um Assistente de Orçamento IV (trabalhadora ...). As categorias de Diretor Técnico-Comercial e de Chefe de Orçamentação correspondem a funções de chefia. Por seu turno, às categorias de Técnico de Orçamento III e Assistente de Orçamento IV correspondem descritivos funcionais distintos, decorrendo, da análise dos mesmos, uma maior exigência e maiores responsabilidades na função de Técnico de Orçamento, e sendo precisamente o objetivo principal da função de Assistente de Orçamentação auxiliar o Técnico de Orçamento. Em consequência, um trabalhador com a categoria profissional de Assistente de Orçamentação tem menor experiência que um trabalhador com a categoria de Técnico de Orçamento. Aliás, os descritivos funcionais dos licenciados constam dos elementos que foram oportunamente remetidos a V. Exas., pelo que julgamos que tais elementos deveriam ter sido



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

tomados em consideração na decisão final – o que não sucedeu. 3) No que concerne ao outro trabalhador no Departamento Técnico-Comercial com o 12.º ano que desenvolverá funções idênticas às da trabalhadora, temos a dizer o seguinte: Não corresponde à verdade que o trabalhador a que a trabalhadora ... se refere na sua carta de 27/09/2012 (...) desenvolva funções idênticas às suas. Desde logo, porque o trabalhador ... tinha, anteriormente, a categoria profissional de Medidor, que é uma categoria com funções de nível técnico-operacional, diferentemente da categoria de Assistente ou Técnico de Orçamento. Por este motivo, este trabalhador, para além de desempenhar tarefas com componente de orçamentação tem outras valências complementares úteis para o Departamento (que advêm da sua anterior categoria profissional), como a realização de medições, elaboração de planos de trabalhos na aplicação informática "Project", elaboração de desenhos de preparação de obra e conhecimentos da aplicação informática "CAD". Assim, o tipo de funções desenvolvida por ambos não é inteiramente coincidente. No que diz respeito à alegação da trabalhadora de que existem trabalhadores de outros departamentos que estão a exercer funções técnico-comerciais, corresponde à verdade que, pontualmente, alguns trabalhadores da área da produção desempenharam algumas tarefas de carácter técnico-comercial. No entanto, essa foi uma necessidade sentida em projetos específicos, em que eram necessários contributos de colaboradores com experiência no tipo de obra objeto da proposta a apresentar (foi o caso de um estudo de uma proposta para o Iraque, fruto da experiência adquirida pelo departamento de produção numa obra da Líbia). De modo algum esses trabalhadores se podem ter como enquadrados, ainda que indiretamente, no departamento técnico-comercial, uma vez que foram tarefas pontuais, sem qualquer



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

caráter de regularidade. 5) Pelos motivos já expostos no ponto 2) supra, não concordamos que o critério da antiguidade apenas tenha sido referido como um outro critério (a acrescer ao critério da menor experiência) na carta de resposta enviada pela empresa à oposição da trabalhadora, uma vez que a experiência está interligada com a antiguidade nas funções, tendo a ... interligado ambas as situações, como um único critério. Finalmente, passamos a esclarecer o motivo pelo qual, segundo a CITE, a empresa não terá contrariado as "alegações da trabalhadora de que existem outros trabalhadores que ainda que não sendo do departamento técnico-comercial estão há algum tempo a exercer funções idênticas à da trabalhadora, nem que existe outro trabalhador do departamento que exerce as mesmas funções que a trabalhadora, independentemente de não ser licenciado." A ... não refutou as alegações descritas no parágrafo anterior pelo simples motivo que não foi isso que foi alegado pela trabalhadora ... na sua carta de 27/09/2012. Assim, na referida carta a trabalhadora refere, no ponto 4: "Acrece o facto de a empresa ter vindo a acometer tarefas do seu Departamento Técnico Comercial a colegas do Departamento de Produção (:..)" (sublinhado nosso). Desta afirmação a CITE retirou que "existem outros trabalhadores que ainda que não sendo do departamento técnico-comercial estão há algum tempo a exercer funções idênticas à da trabalhadora (...)" (sublinhado nosso). Com o devido respeito, a CITE atribuiu à trabalhadora afirmações que esta não fez. Porquanto há uma distinção assinalável entre acometer (algumas) tarefas a trabalhador do Departamento de Produção (o que pressupõe, no mínimo, alguma intermitência no exercício de algumas tarefas técnico-comerciais, em cumulação com outras tarefas) e afirmar que esses trabalhadores estão há algum tempo a exercer funções idênticas à trabalhadora (o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

que pressupõe que exista uma absoluta identidade entre as tarefas exercidas pelos colegas do departamento de produção e as exercidas pela trabalhadora, e que essa situação se prolonga desde há algum tempo, sem interrupções). Ora se a afirmação da trabalhadora ... corresponde à verdade (com o enquadramento feito no ponto 4) supra), o mesmo não se pode dizer da afirmação da CITE, que é, com o devido respeito, desprovida de qualquer fundamento. Com a agravante de que a CITE usou esse suposto facto para sustentar o seu Parecer. Pelo mesmo motivo, a ... não refutou a afirmação de que "existe outro trabalhador do departamento que exerce as mesmas funções que a trabalhadora, independentemente de não ser licenciado." (sublinhado nosso). Na verdade, também aqui, não foi isso que foi alegado na carta da trabalhadora de 27/09/2012, que apenas referia: "(...) omite a existência de outro trabalhador, além da licenciada ..., que labora neste Departamento, apenas há 4 anos, ao invés da signatária que nele presta serviço há 12 anos. "– ponto 3 da carta. Ora, é efetivamente verdade que existe outro trabalhador no Departamento Técnico-Comercial que exerce a sua atividade há menos tempo que a trabalhadora. E por isso a ... não contestou essa afirmação. O que não se pode é retirar desde facto, como fez a CITE, que esse trabalhador exerce as mesmas funções da trabalhadora, o que não corresponde à verdade, conforme melhor exposto no ponto 3 supra. Consideramos que resulta dos esclarecimentos prestados que não existiu, no processo de despedimento coletivo, qualquer arbitrariedade na seleção da trabalhadora abrangida pelo mesmo no Departamento Técnico-Comercial e, por maioria de razão, qualquer discriminação em função da parentalidade."



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

- 1.8. Em obediência ao princípio do contraditório, foi a trabalhadora ... notificada para se pronunciar sobre a reclamação apresentada pela entidade empregadora, o que veio a fazer, em 28 de dezembro de 2012, nos termos seguintes: "1. A reclamante, ao invocar a "liberdade do empregador" na determinação dos critérios para seleção dos trabalhadores, omite o princípio constitucional e legal da "segurança no emprego" e a proibição dos despedimentos sem justa causa subjetiva ou objetiva (v. arts. 53.º da Constituição e 338.º do Código do Trabalho – CT). 2. Como, lucidamente, defende o Prof. Júlio Gomes: "A liberdade económica e a propriedade privada (que para muitos tem, aliás, também uma função social) não são os únicos valores constitucionalmente consagrados e têm que se conciliar com outros valores e direitos, entre os quais o direito ao trabalho e o reconhecimento da necessidade de tutela da personalidade do trabalhador" (Direito do Trabalho, Vol. I, pág. 994 – Coimbra Editora). 3. No caso vertente, inexistente qualquer "critério relevante e não discriminatório" que legitime o seu despedimento. 4. Pelo contrário, é significativo que a reclamante tenha incluído a signatária no despedimento coletivo depois de esta ter recusado sucessivas propostas de revogação do contrato, a primeira das quais apresentada pouco tempo depois do nascimento da sua segunda filha (doc. anexo). 5. Ademais, estando em causa uma trabalhadora lactante, o despedimento em apreço "presume-se feito sem justa causa" (v. art. 53.º, n.º 2, da cr). 6. Quanto ao critério da "menor experiência", a signatária reitera que o seu colega ... presta serviço, apenas, há 4 anos, no Departamento Técnicos-comerciais da empresa e que ambos, rigorosamente, sempre desempenharam as mesmas funções de elaboração de orçamentos e de propostas de preços para obras, com idêntica autonomia, conforme se prova pelos



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

inúmeros documentos elaborados por ambos e que se encontram registados no sistema de gestão de documentos da empresa. 7. Assim sendo, é irrefutável que a signatária tem mais experiência do que o seu colega ... na execução das tarefas que lhes estavam cometidas no referido Departamento, uma vez que nele vem laborando há 12 anos. 8. Cumpre, também, sublinhar que é irrelevante o "nomen juris" da categoria profissional, relevando, apenas, a atividade efetivamente exercida pelo trabalhador. 9. Por outro lado, não há dúvida que, a partir de 21/09/2012, dois dias após a receção da comunicação do referido despedimento coletivo, passaram a trabalhar, diariamente, no mesmo Departamento Técnico-comercial, aproximadamente, durante um mês os Engenheiros ... e ..., não, apenas, na elaboração da proposta respeitante ao Projeto do Iraque, mas também à da Barragem de ..., Hotel ..., Complexo de armazéns em ... 10. Como, justamente, decidiu o Acórdão do STJ, de 17/01/2002: "IV – É ilícita a cessação dos contratos de trabalho de trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo que se deveu a motivos relacionados com circunstâncias de ordem pessoal ..." 11. Cumpre, também, ressaltar a jurisprudência do STJ sobre a motivação do despedimento coletivo (Acórdão de 19/11/2008): "1. As dificuldades económico-financeiras da empresa, ainda que graves, não constituem, só por si, fundamento legal para justificar o despedimento coletivo". 12. Assim sendo, improcede, de todo, a reclamação em apreço, devendo a CITE manter a sua oposição ao despedimento da signatária, por ser patentemente discriminatório e violar o art. 53.º da Constituição da República Portuguesa e o art. 338.º do Código do Trabalho, que garantem a segurança no emprego e a proibição do despedimento, sem justa causa subjetiva ou objetiva."



II – ANÁLISE

- 2.1. À CITE não cabe, nem poderia caber, a elaboração de juízos de valor sobre opções gestionárias das empresas, mas, para lá da decisão gestionária inicial, a entidade empregadora ..., para concretizar o despedimento coletivo, tomou uma outra decisão, intercalar, que foi a de selecionar os trabalhadores e trabalhadoras a abranger, e, como no caso em concreto, existe entre o pessoal abrangido, uma trabalhadora especialmente protegida, a CITE, para exercer a sua missão, legalmente atribuída, teve que analisar os critérios de seleção utilizados.
- 2.2. E, se é certo que a lei não fixa quais os critérios que a entidade empregadora deve utilizar, permitindo-lhe uma margem de liberdade e discricionariedade na escolha que vai efetuar, a verdade é que, há balizas legais que lhe são impostas, especialmente quanto a trabalhadores e trabalhadoras especialmente protegidas, como é o caso das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
- 2.3. Assim, para o cumprimento da sua missão, a CITE teve que analisar os critérios de seleção por forma a poder constatar se existiam ou não indícios de discriminação na escolha em concreto da trabalhadora ..., seguindo para tanto o entendimento da jurisprudência frequente sobre “(...) apreciar a adequação do despedimento de cada um dos trabalhadores atingidos à fundamentação do despedimento coletivo (...)” – acórdãos do STJ de 18/10/2006, de 17/1/2007, de 27/6/2007 e de 26/11/2008,



acórdãos da Relação de Lisboa de 12/3/2009 e de 25/3/2009, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

- 2.4.** Ou seja, só será possível apreciar a ausência de tratamento discriminatório ou de decisões arbitrárias que possam aproveitar a eventual vulnerabilidade natural dos trabalhadores ou trabalhadoras, perante um caso em concreto, se, da análise aos fatores e critérios invocados na decisão de despedimento coletivo resultar a existência de uma relação de congruência entre fundamentos e a decisão individual de despedimento; e para lá disso, se da aplicação dos critérios de seleção escolhidos, ficar demonstrada a sua razoabilidade, de forma a, por força destes, o trabalhador/a despedido ser aquele que realmente se justificava.
- 2.5.** No caso em concreto, será ainda de relembrar que, a entidade empregadora não pode eleger critérios que possam considerar-se diretamente discriminatórios à luz do disposto nos artigos. 23.º e seguintes do Código do Trabalho, ou seja, fundados em razões de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – cfr. al. c) do n.º 2 do art. 24.º, mais uma vez do Código do Trabalho.
- 2.6.** Nem podem ser utilizados critérios que, embora aparentemente aceitáveis e neutros do ponto de vista da não discriminação, sejam suscetíveis de, no caso concreto, colocar um trabalhador/a, por



motivo de um daqueles fatores de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outros, configurando uma situação de discriminação indireta, proibida nos termos do artigo 23.º, e na al. b), do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

- 2.7.** Ou seja, os critérios de seleção têm que proporcionar métodos objetivos de quantificação e aplicação, que não dependam da subjetiva apreciação da entidade empregadora, e que, se mostrarem, evidenciados no procedimento de despedimento, em termos que permitam a sua compreensão pelos trabalhadores e trabalhadoras visados.

Ora, no caso em concreto,

- 2.8.** A trabalhadora veio contestar a sua inclusão no despedimento coletivo, alegando que estava a ser vítima de discriminação, tendo para o efeito alegado factos e indicado contra quem considerava estar a ser discriminada, nomeadamente o trabalhador ..., tal como lhe imponha o n.º 5 do artigo 25.º do Código do Trabalho, que determina que cabe a quem alega a discriminação indicar o trabalhador/a ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado.
- 2.9.** À entidade empregadora incumbia demonstrar que a sua inclusão no despedimento coletivo não assentava em qualquer fator de discriminação.
- 2.10.** Ora, acontece que, quer no âmbito da instrução do pedido de parecer prévio, quer agora em sede de reclamação, a entidade empregadora



não consegue clarificar que a escolha da trabalhadora deriva inequivocamente da aplicação de um critério objetivo, na medida em que, muito embora alegue que *“Não corresponde à verdade que o trabalhador a que a trabalhadora ... se refere na sua carta de 27/09/2012 (...) desenvolva funções idênticas às suas (...)”*, justifica esta afirmação no facto de *“(...) o trabalhador ... tinha, anteriormente, a categoria profissional de Medidor, que é uma categoria com funções de nível técnico-operacional, diferentemente da categoria de Assistente ou Técnico de Orçamento. Por este motivo, este trabalhador, para além de desempenhar tarefas com componente de orçamentação tem outras valências complementares úteis para o Departamento (que advêm da sua anterior categoria profissional), como a realização de medições, elaboração de planos de trabalhos na aplicação informática "Project", elaboração de desenhos de preparação de obra e conhecimentos da aplicação informática "CAD". Assim, o tipo de funções desenvolvida por ambos não é inteiramente coincidente.”*

- 2.11.** É que, importa, perante a informação que compõe o presente pedido de reclamação, e em primeiro lugar, atender ao sentido que o legislador pretendeu atribuir ao conceito de *“conteúdo funcional idêntico”*. Embora se trate de jurisprudência proferida no âmbito de legislação anterior à ora vigente, a verdade é que o legislador, ainda que tenha através da Lei n.º 23/2012 operado algumas alterações significativas, optou por manter intangível o conceito *“conteúdo funcional idêntico”*, o que faz manter a atualidade sobre o que em relação a tal conceito tem vindo a ser defendido pelos nossos tribunais. Decorre, pois, da jurisprudência constante no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 09.03.2005, a título



exemplificativo, que: *“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 27¹¹ 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 (...).”*

- 2.12.** E nestes termos, parece que, se o critério utilizado era o da maior experiência e o critério de medição da experiência era a antiguidade, então, tal como a CITE considerou na sua deliberação, e como a trabalhadora alega e volta a alegar em sede de exercício de contraditório, a trabalhadora, que exercia as suas funções há 12 anos, não era a pessoa menos experiente do seu departamento a exercer funções técnicas de elaboração de orçamentos e de propostas de preços para obras, já que o seu colega ... exercia funções idênticas, no mesmo departamento, apenas há 4 anos.
- 2.13.** Contudo, o critério usado pela empresa é mais complexo do que apenas a experiência ligada à antiguidade, na medida em que, estes operariam em conjunto com o fator habilitações literárias, e com o fator licenciados a exercerem funções técnicas, já que, apenas o pessoal licenciado, e dentro destes, apenas aqueles que exercessem funções técnicas no departamento, seriam o universo a abranger.



- 2.14.** Ou seja, no caso em concreto, o universo em causa era apenas a trabalhadora ..., por ser a única que reunia todas características consideradas pelos critérios e fatores de seleção utilizados, já que o trabalhador ..., muito embora tivesse menor antiguidade e se afigure que desempenhasse funções idênticas às da trabalhadora, não é licenciado.
- 2.15.** Ou seja, ser licenciada foi um fator determinante para o despedimento da trabalhadora ...
- 2.16.** Termos em que, da análise aos fatores e critérios invocados na decisão de despedimento coletivo da empresa ..., quanto à inclusão da trabalhadora ... no despedimento coletivo, salvo melhor opinião, dificilmente se estabelece uma relação entre os fundamentos indicados para a necessidade de realização de um despedimento coletivo na empresa e a decisão individual de despedimento, não parecendo cabalmente demonstrado, que o despedimento da trabalhadora em causa, seria objetivamente aquele que realmente se justificava dentro do Departamento Técnico-Comercial.
- 2.17.** Acrescendo ainda que a utilização do critério “habilitações” é ele próprio suscetível de configurar uma violação direta do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 2, do artigo 24.º do Código do Trabalho, ou, caso assim não se entenda, uma eventual discriminação indireta em função do género, por servir de fator justificativo e o único distintivo, para a “seleção” de uma trabalhadora, que é lactante, em vez de um trabalhador.



2.18. De resto, é de salientar que a jurisprudência tem vindo a exigir a demonstração do interesse do despedimento de cada trabalhador ou trabalhadora para satisfazer ou contribuir para a satisfação da necessidade subjacente ao despedimento – acórdãos do STJ de 24/5/06, 17/1/07, 27/6/07, 26/11/08, 17/9/09 e 13/1/10, todos disponíveis em www.dgsi.pt.

III – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

3.1. Os factos e circunstâncias alegados e sede de reclamação e contraditados pela trabalhadora, sendo relevantes, não representam factos novos face ao conhecido pela CITE aquando da emissão do parecer prévio n.º 216/2012.

3.2. Face ao exposto, não tendo sido apresentados com a reclamação elementos novos que possam afastar indícios de discriminação por motivo de maternidade na seleção do posto de trabalho a extinguir, a CITE conclui pela manutenção do Parecer n.º 196/CITE/2012.

IV – CONCLUSÃO

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 216/CITE/2012.



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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JANEIRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, E DA REPRESENTANTE DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMERCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL