

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DE PARECER N.º 452/CITE/2021

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 452/CITE/2021, referente ao processo de despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, com o n.º 2552/D-C/2021, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 01.09.2021, com os votos contra da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e Confederação do Turismo Português (CTP) - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras e trabalhadores especialmente protegidas: trabalhadora puérpera, trabalhadoras lactantes e trabalhadoras grávidas, incluídas em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho e pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Processo n.º CITE/2590-RP/2021

I – OBJETO

1.1. A 22.09.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do Parecer n.º 452/CITE/2021, de 01.09.2021, nos seguintes termos:

“(...)

Reclamação do Parecer n.º 452/CITE/ 2021 relativo á Trabalhadora ... com data de envio de 1.9.2021

1. O parecer em causa não só padece de manifesto erro na análise dos pressupostos de facto (confunde-se a identificação da subestrutura com as categorias profissionais) como, ao dar relevo à categoria profissional e não já às efetivas funções, ignora o racional invocado e que permitiu abranger a trabalhadora em causa no despedimento, o que enferma o juízo conclusivo da CITE quanto à existência de indícios de discriminação de trabalhador especialmente protegido.

Senão vejamos,

2. Como decorre da fundamentação, a trabalhadora ... está afeta ao posto de trabalho de Técnica de ..., com funções de assegurar a receção, análise e tratamento de solicitações de natureza não técnica e garantir o respetivo feedback aos clientes do segmento de consumo.

3. Tais postos estão integrados na Direção de Operações e Serviços ao Cliente (DOS) da Empresa, mais concretamente na estrutura de Backoffice Não Técnico Consumo (...), integrada na área de Atendimento Não Técnico (ANT).

4. Conforme descrito nas págs. 119 e 120 do Anexo 1, o despedimento da trabalhadora resulta da reestruturação da DOS, com a extinção da área ANT e consequente extinção do posto de trabalho de todos trabalhadores desta área, com exceção dos supervisores:

“Em face do objetivo da Empresa de se centrar nas funções e tarefas que correspondem à atividade core, a reestruturação nesta Direção incide apenas nas estruturas anteriormente incluídas na DAC, que atualmente são constituídas pelas duas primeiras áreas acima referidas:

ANT - Atendimento Não Técnico e AU - Atendimento Técnico.

A atividade das áreas de Atendimento Não Técnico e Atendimento Técnico, por não fazer parte da atividade core, já hoje é em parte prosseguida fora da Empresa por prestadores externos especializados — a ... - sendo que esse era, aliás, o modelo histórico da realização da atividade das áreas de ANT e AU.

Tal objetivo visa manter sob o domínio da Empresa a atividade de controlo da gestão e opções estratégicas e desenvolvimento tecnológico e de eficiência procedimental, entregando a operadores especializados nas suas respetivas áreas a responsabilidade operacional.

Naturalmente, e considerando que os supervisores da operação desempenham uma importante missão no contacto entre o negócio e a operação os seus postos não são extintos, com vista a que possam assegurar a interação entre o negócio e os prestadores externos, controlar o cumprimento dos objetivos e desempenho contratual do prestador e transmitir as alterações, evoluções e enquadramento regueido pela evolução da atividade solicitada pela ... ao prestador externo.”

5. Assim, o critério utilizado para a seleção de trabalhadores a abranger no despedimento coletivo foi o da efetiva afetação ao posto de trabalho a extinguir, neste caso o posto de Técnico de ..., independentemente da categoria profissional que cada trabalhador possa deter; de referir que este princípio da materialidade norteou, na fundamentação, a identificação dos trabalhadores em todos os sectores abrangidos.

6. O Anexo 1, na página 123, na estrutura ... refere existirem 17 trabalhadores com o posto de trabalho de Técnico de ..., incluindo a trabalhadora ..., 15 deles com vínculo com a ... e com vínculo com a ... Tratando-se aqui da ..., relevam os 15 postos de trabalho.

7. Por outro lado, a Empresa reconhece que a identificação destes trabalhadores, no Anexo 1, padece de um lapso - que apenas constatou com a leitura do parecer e do qual naturalmente se penitencia -, que se traduz em identificar a trabalhadora ... como Técnica de ... ao invés de Técnica

8. Não obstante, o lapso é manifesto e não impediu a compreensão por parte da CITE que a Trabalhadora ... partilhava as mesmas funções da trabalhadora especialmente referida, já que a CITE teve também como referência o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa (ANEXO III).

9. Sucede também que o contrato de trabalho desta Trabalhadora, ..., abrangida no despedimento coletivo, acabaria por não cessar na sequência de implementação medidas de redução do número de trabalhadores a despedir pela natureza de situações concretas de fragilidade (caso sociais) durante a fase de informação e negociação com a Comissão de Trabalhadores.

Explicitando,

10. Durante o decurso da fase de informação e negociação, a Comissão de Trabalhadores questionou o enquadramento dos trabalhadores com deficiência e incapacidade superior a 60%, tendo presente o Plano de Responsabilidade Social Interna da ..., cfr. Anexo XIII da ata da terceira reunião.

11. No decurso da terceira reunião de informação e negociação do processo de despedimento coletivo, a Empresa aceitou encontrar medidas alternativas ao despedimento dos trabalhadores com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, como se encontra plasmado nas págs. 2 e 3 da ata da terceira reunião e pág. 9 da ata da quarta reunião.

12. A trabalhadora ... foi também um dos casos sociais sinalizados, tendo em conta que estava temporariamente integrada na estrutura de ..., por ter regressado recentemente de baixa médica, com indicação de evitar situações de stress até à sua integral recuperação, conforme referido na página 3 da referida ata da terceira reunião.

13. Com este fundamento — a existência de problemas de saúde comprovados e a afetação temporária ao posto por razões de saúde foi determinada a reafecção a outro departamento a partir de 20 de setembro, conforme Documento 1 que se junta.

14. Toda esta informação foi disponibilizada à CITE. Assim, não pode entender-se existir discriminação em razão da parentalidade, já que a atribuição de outras funções a esta trabalhadora assenta em razões objetivas e foi implementada durante a fase de informação e negociação com a Comissão de Trabalhadores que, aliás, representa a trabalhadora especialmente protegida.

15. Por outro lado, no parecer, com base na leitura do quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa (ANEXO III) conclui-se que existem “19 trabalhadores (...) com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida”,

16. Ou seja, o parecer identifica a subestrutura do sector organizacional (CVP1) com a categoria profissional dos trabalhadores... trata-se de um erro manifesto e facilmente identificável já que, na mesma linha, e na terceira coluna da mesma folha relativa às categorias profissionais, vem identificada a categoria de cada um desses 19 trabalhadores (aliás nestes 19 trabalhadores identificam-se: 11 técnicos superiores; 2 consultores e 6 especialistas...).

17. E partir deste pressuposto estrutura um juízo de discriminação..

18. Ora, o parecer ignora que o critério que identifica o universo de trabalhadores é, como se viu, o da efetiva afetação aos postos e não a categoria profissional que cada trabalhador detém.

19. A Empresa reconhece que, neste Anexo III, não está identificada a materialidade das tarefas desenvolvidas pelos 19 trabalhadores desta subestrutura, ou seja, com a sua análise não é efetivamente possível saber quem exercia funções de técnico ou de supervisores, sendo certo que na fundamentação não foram identificados os supervisores pelo singelo motivo de que não foram abrangidos pelo despedimento.

20. Porém, se subtrair aos nomes dos 18 trabalhadores do CVP1 (excluída que está a ..., pelos motivos acima referidos) os nomes dos 15 trabalhadores com as funções de técnico identificados a (fls. 123 e

124 do Anexo, constata-se que sobram os trabalhadores ..., ... e ..., que exercem, precisamente, funções de supervisão.

21. E esta circunstância - saber quem, daquele universo, exerce as funções de supervisor ou de técnico - é do claro conhecimento da trabalhadora em causa (bem sabe quem são os supervisores...) e da Comissão de Trabalhadores (que a representou na fase de informações e esclarecimentos..., e se tivesse dúvidas pediria para ser esclarecida ...), sendo certo que a fundamentação é feita desde logo tendo presente a situação concreta do destinatário, ou seja trabalhador que irá ser despedido e não tanto de terceiras entidades afastadas da realidade empresarial (complexa...) em causa.

Em conclusão:

22. Dos 4 trabalhadores que não teriam sido incluídos no despedimento e que o parecer admite que poderiam exercer as mesmas as tarefas que a trabalhadora especialmente protegida, a uma trabalhadora foi atribuída novas funções, no seguimento da proposta da Comissão de Trabalhadores, e três são supervisores.

23. Ou seja, as dúvidas que acabam por sustentar o parecer de oposição não só assentam em pressupostos errados (confunde-se a identificação da subestrutura com as categorias profissionais) como, ao dar relevo à categoria profissional e não já às efetivas funções, ignoram o racional invocado e que permitiu abranger a trabalhadora em causa no despedimento.

Termos em que, em nome da verdade material, se requer seja revisto o parecer concluindo-se pela inexistência de indícios de discriminação de trabalhador especialmente protegido relativamente à trabalhadora ..., na linha, aliás, do decidido quanto aos colegas ... e ... sendo evidente a analogia das situações em causa.

Mas se requer urgência numa decisão já que o prazo para intentar a ação judicial termina no próximo dia 4 de outubro. (...)"

1.2. Por ofício datado de 29.09.2021 sob o n.º S-CITE-6512/2021, e remetido por correio registado datado de 27.10.2021, a CITE notificou a trabalhadora, da reclamação efetuada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 452/CITE/2021, de 01 de setembro de 2021.

1.3. Por correio eletrónico datado de 19.11.2021 a trabalhadora, respondeu à reclamação proferida pela entidade empregadora da seguinte forma:

(...)

ASSUNTO: Parecer 452/CITE/2021- Despedimento de trabalhadora especialmente protegida ... (art.º 63º do CT)

V/Ref.ª – Processo n.º CITE-RP/2590/2021

V/Ofício -S-CITE- 6512/2021

..., notificada da Reclamação ao Parecer n.º 452/CITE/2021 de 01/09/2021 apresentada pela entidade empregadora ..., vem nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 192 do CPA, expor o seguinte:

1 -Contrariamente ao alegado pela ..., a trabalhadora entende que o parecer emitido pela CITE, de oposição ao despedimento coletivo, pelo qual foi abrangida não padece de qualquer lapso ou erro de análise, nem assenta em pressupostos errados como pretende fazer crer a Reclamante/Empregadora, no sentido de inverter o parecer que lhe foi desfavorável.

2- Assim, com todo o muito e assumido respeito pela tese expendida pela entidade empregadora, nenhuma razão lhe assiste em qualquer dos fundamentos que sustenta, dado o rigor, objetividade e clareza do referido parecer.

Senão vejamos:

3- Concluiu a CITE que não foram devidamente demonstrados pelo empregador os critérios aplicados à trabalhadora especialmente protegida, bem como o motivo pelo qual foi esta trabalhadora abrangida pelo despedimento, podendo existir indícios de discriminação por motivo da maternidade.

4- Impõe-se esclarecer que no âmbito da fase negocial do processo de despedimento coletivo a ... excluiu do despedimento diversos trabalhadores, nomeadamente, a ..., ..., ... entre outros, que por se encontrarem em situação de doença ou por serem portadores de incapacidades permanentes superiores a 60% foram salvos do despedimento.

5- Ora, a ... era uma trabalhadora especialmente protegida por lei, em iguais circunstâncias de outros trabalhadores que, por doença, incapacidade e ou situações concretas de fragilidade social foram excluídos do despedimento coletivo.

6- Assim o tratamento discriminatório de que a ... foi alvo está precisamente na desigualdade e discricionariedade de critérios usados pela ... para seleccionar os trabalhadores que não deveriam ser incluídos no despedimento.

7- Como exemplo, aliás mencionado pela ..., a trabalhadora ... foi retirada do despedimento coletivo por uma situação de fragilidade social, por ter regressado de baixa médica com indicação de evitar situações de stress, pelo que a empresa ... entendeu por bem e de forma louvável, determinar a sua reafecção a outro departamento a partir de 20 de setembro.

8- Igual comportamento deveria ter assumido a ... relativamente à ..., por integrar um grupo vulnerável, sujeito a riscos específicos e com especial proteção legal e constitucional, o que, lamentavelmente, não sucedeu.

9- Acresce ainda referir que a trabalhadora ... estava afeta à Direção ... e à estrutura ... e que por questões de reestruturação a ... decidiu externalizar as funções operacionais aí desenvolvidas, o que originou a extinção de 17 postos de trabalho, incluindo o seu.

10- Na sua fundamentação a ... alega que o critério de seleção dos trabalhadores a despedir é o da afetação ao posto de trabalho a extinguir, porém os trabalhadores inseridos nos postos de trabalho extintos com funções de supervisão ficaram salvaguardados.

11- Ora atendendo à extraordinária dimensão da Autora era perfeitamente viável a integração da trabalhadora num posto de trabalho de outras estruturas, atendendo à sua experiência profissional de 14 anos, às suas qualificações técnicas e principalmente pelo facto de beneficiar de especial proteção.

12- Pelo que os critérios de seleção que a ... definiu para englobar a trabalhadora no despedimento coletivo não tiveram um mínimo de racionalidade e congruência, nem foram devidamente explicitados, atenta a postura da empresa para com outros trabalhadores em iguais ou análogas circunstâncias que ficaram a salvo do despedimento.

Termos em que se requer a integral manutenção e confirmação do parecer emitido que se opôs à inclusão da trabalhadora especialmente protegida ... no despedimento coletivo promovido pela empresa

(...)"

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, 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, os Estados-membros designam um ou mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e 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 missão prosseguir a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho/família nos setores público, privado e cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes, ou de trabalhado no gozo de licença parental, a que se refere o artigo 63.º/1 e 3-c) do CT, constante do Parecer n.º 99/CITE/2021, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do

Estado e das associações sindicais e patronais.

2.5. Importa referir ainda que os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.6. De acrescentar que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de «parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental» – alínea c) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 1 e 3-c) do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT).

2.8. Não obstante o n.º 6 do aludido 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, permitindo que as partes apresentem reclamação com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências atribuídas a esta Comissão.

III – ANÁLISE

3.1. A entidade ora reclamante, notificada do Parecer n.º 452/CITE2021, aprovado por maioria na reunião da CITE de 01 de setembro de 2021, com os votos contra da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e Confederação do Turismo Português (CTP), no sentido de se opor ao despedimento da trabalhadora especialmente protegida ..., vem apresentar reclamação requerendo a sua revogação, substituindo-o por parecer favorável ao despedimento.

3.2. No caso concreto, a CITE deliberou emitir parecer no sentido de se opor ao despedimento, nos seguintes termos:

3.2.1. “(...) 3.17. Quanto à trabalhadora ..., integra o departamento ... Alega a entidade empregadora que este departamento detém naquela estrutura 17 postos de Técnico de ..., cuja função consiste em assegurar a receção, análise e tratamento de solicitações de natureza não técnica e garantir o respetivo feedback aos clientes do segmento consumo. A entidade empregadora menciona que vão ser extintos os 17 postos de trabalho, representando a totalidade dos postos em causa, pelo que o critério de seleção dos/as trabalhadores/as a incluir no despedimento coletivo, será o da afetação do posto de trabalho a extinguir. Confrontado o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa, com o alegado pela entidade empregadora, afere-se a existência de 19 trabalhadores/as (não se incluído neste cômputo dois trabalhadores que têm vínculo à ...) com a mesma categoria profissional da trabalhadora especialmente protegida. Por outro lado, verifica-se ainda que do quadro de indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, constam 15 (quinze) trabalhadores/as.

Ora, se for efetuada a comparação entre o quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais da empresa e o quadro com a indicação dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento, afere-se a existência de 4 (quatro) trabalhadores/as que não foram incluídos no despedimento coletivo. Apesar de o critério utilizado neste departamento, ser um critério objetivo, o certo é que a entidade empregadora não logrou demonstrar, nem tão pouco fundamentou o motivo pelo é a trabalhadora especialmente protegida que integra a lista de trabalhadores/as a despedir.

3.23. Por fim, e quanto à trabalhadora ..., face ao descrito no ponto 3.19., bem como, à comparação efetuada ao quadro de pessoal discriminado por setores organizacionais e ao quadro com a indicação dos trabalhadores/as abrangidos pelo despedimento, não se verificando que a entidade empregadora tenha demonstrado o motivo pelo qual a trabalhadora faz parte integrante da lista dos trabalhadores/as a despedir, vislumbra-se que poderão existir indícios de discriminação por motivo de maternidade. (...)”

3.3. Na reclamação, em síntese, a entidade reclamante vem afirmar, que:

3.3.1. Que “(...) o critério utilizado para a seleção de trabalhadores a abranger no despedimento coletivo foi o da efetiva afetação ao posto de trabalho a extinguir, neste caso o posto de Técnico de ..., independentemente da categoria profissional que cada trabalhador possa deter; de referir que este princípio da materialidade norteou, na fundamentação, a identificação dos trabalhadores em todos os sectores abrangidos. 6. O Anexo 1, na página

123, na estrutura ... refere existirem 17 trabalhadores com o posto de trabalho de Técnico de ..., incluindo a trabalhadora ..., 15 deles com vínculo com a ... e com vínculo com a ... Tratando-se aqui da ..., relevam os 15 postos de trabalho. 7. Por outro lado, a Empresa reconhece que a identificação destes trabalhadores, no Anexo 1, padece de um lapso - que apenas constatou com a leitura do parecer e do qual naturalmente se penitencia -, que se traduz em identificar a trabalhadora ... como Técnica de ... ao invés de Técnica 8. Não obstante, o lapso é manifesto e não impediu a compreensão por parte da CITE que a Trabalhadora ... partilhava as mesmas funções da trabalhadora especialmente referida, já que a CITE teve também como referência o quadro de pessoal discriminado por sectores organizacionais da empresa (ANEXO III). 9. Sucede também que o contrato de trabalho desta Trabalhadora, ..., abrangida no despedimento coletivo, acabaria por não cessar na sequência de implementação medidas de redução do número de trabalhadores a despedir pela natureza de situações concretas de fragilidade (caso sociais) durante a fase de informação e negociação com a Comissão de Trabalhadores. (...) 10. Durante o decurso da fase de informação e negociação, a Comissão de Trabalhadores questionou o enquadramento dos trabalhadores com deficiência e incapacidade superior a 60%, tendo presente o Plano de Responsabilidade Social Interna da ..., cfr. Anexo XIII da ata da terceira reunião. 11. No decurso da terceira reunião de informação e negociação do processo de despedimento coletivo, a Empresa aceitou encontrar medidas alternativas ao despedimento dos trabalhadores com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, como se encontra plasmado nas págs. 2 e 3 da ata da terceira reunião e pág. 9 da ata da quarta reunião. 12. A trabalhadora ... foi também um dos casos sociais sinalizados, tendo em conta que estava temporariamente integrada na estrutura de ... (...), por ter regressado recentemente de baixa médica, com indicação de evitar situações de stress até à sua integral recuperação, conforme referido na página 3 da referida ata da terceira reunião.

3.3.2. 18. Ora, o parecer ignora que o critério que identifica o universo de trabalhadores é, como se viu, o da efetiva afetação aos postos e não a categoria profissional que cada trabalhador detém. 19. A Empresa reconhece que, neste Anexo III, não está identificada a materialidade das tarefas desenvolvidas pelos 19 trabalhadores desta subestrutura, ou seja, com a sua análise não é efetivamente possível saber quem exercia funções de técnico ou de supervisores, sendo certo que na fundamentação não foram identificados os supervisores pelo singelo motivo de que não foram abrangidos pelo despedimento.ⁿ²⁰ Porém, se subtrair aos nomes dos 18 trabalhadores do CVP1 (excluída que está a ..., pelos motivos acima referidos) os nomes dos 15 trabalhadores com as funções de técnico identificados a (fls. 123

e 124 do Anexo, constata-se que sobram os trabalhadores ..., ... e ..., que exercem, precisamente, funções de supervisão. 21. E esta circunstância - saber quem, daquele universo, exerce as funções de supervisor ou de técnico - é do claro conhecimento da trabalhadora em causa (bem sabe quem são os supervisores...) e da Comissão de Trabalhadores (que a representou na fase de informações e esclarecimentos..., e se tivesse dúvidas pediria para ser esclarecida ...), sendo certo que a fundamentação é feita desde logo tendo presente a situação concreta do destinatário, ou seja trabalhador que irá ser despedido e não tanto de terceiras entidades afastadas da realidade empresarial (complexa...) em causa.

3.4. A trabalhadora notificada da reclamação da entidade empregadora vem referir que a CITE tinha concluído no sentido de que *não foram devidamente demonstrados pelo empregador os critérios aplicados à trabalhadora especialmente protegida, bem como o motivo pelo qual foi esta trabalhadora abrangida pelo despedimento, podendo existir indícios de discriminação por motivo da maternidade.*

3.4.1. Alegando ainda que importava esclarecer que no âmbito da fase negocial do processo de despedimento na fase de negociações a entidade empregadora excluiu do despedimento diversos trabalhadores, nos quais se integra a trabalhadora ..., entre outros, por se encontrarem em situação de doença ou por serem portadores de incapacidades permanentes superiores a 60% foram salvos do despedimento e que a trabalhadora ... era uma trabalhadora especialmente protegida, *em iguais circunstâncias de outros trabalhadores que, por doença, incapacidade e ou situações concretas de fragilidade social foram excluídos do despedimento coletivo* e que o tratamento discriminatório da trabalhadora especialmente protegida encontra-se na desigualdade e discricionariedade de critérios utilizados pela entidade empregadora na seleção dos trabalhadores que não deveriam ser incluídos no despedimento.

3.4.2. Por fim, alega a trabalhadora especialmente protegida que estava afeta à Direção ... e à estrutura ... e que por questões de reestruturação a ... decidiu externalizar as funções operacionais aí desenvolvidas, o que originou a extinção de 17 postos de trabalho, onde se encontra incluída. Na sua fundamentação a entidade empregadora alega que o critério de seleção dos trabalhadores a despedir é o da afetação ao posto de trabalho a extinguir, contudo, os trabalhadores inseridos nos postos de trabalho extintos com funções de supervisão não se encontram incluídos no despedimento coletivo.

3.5. Tendo em conta as alegações de cada uma das partes, cumpre desde já referir que para a tomada de posição sobre o despedimento, relevou a definição e aplicação dos critérios de seleção dos/as trabalhadores/as a despedir, o que é da competência da empresa, e que devem ser incluídos na comunicação do despedimento, nos termos do artigo 360.º, n.º 2, al. c) do Código do Trabalho, o que de facto se verificou.

3.6. Os critérios definidos pela entidade empregadora foram notificados aos/às trabalhadores/as incluídos/as no despedimento.

3.7. A ratio legis da obrigatoriedade de estabelecer os critérios é para que os/as trabalhadores/as selecionados/as, quando são integrados num despedimento coletivo, o sejam por razões objetivas e não subjetivas.

3.8. Na sua reclamação, vem agora a entidade empregadora mencionar que a posição da CITE assentou em pressupostos errados (confundindo a identificação da subestrutura com as categorias profissionais), como, ao dar relevo à categoria profissional e não já às efetivas funções, ignorando o racional invocado e que permitiu abranger a trabalhadora em causa no despedimento. Ora, com o devido respeito por opinião contrária, esta Comissão não incorreu em qualquer erro nem confundiu a subestrutura com as categorias profissionais.

3.8. Pelo contrário, esta Comissão, atendendo às alegações produzidas pela entidade empregadora, logrou obter confirmação de tais alegações nos extensos documentos carreados para o processo verificando incongruências entre as alegações e os documentos.

3.9. Com efeito, verificou-se a existência de trabalhadores/as afetos/as ao mesmo departamento da trabalhadora especialmente protegida e que detinham a mesma categoria profissional que não foram incluídos/as no despedimento.

3.10. Assim, se a CITE teve em consideração a categoria profissional ao invés das efetivas funções desempenhadas por cada trabalhador/a, tal resulta, não de um erro na apreciação, mas sim, da ausência da demonstração, por parte da entidade empregadora, das funções desempenhadas por cada trabalhador/a afeto/a a cada posto de trabalho existente no Departamento onde a trabalhadora exercia funções.

3.11. De facto, em momento algum a entidade empregadora demonstrou ou se quer alegou, que os aludidos/as trabalhadores/as desempenhavam funções diferentes da trabalhadora, a única conclusão que se poderia retirar, foi a que a CITE tirou, ou seja, todos os/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, desempenhavam ou poderiam desempenhar as mesmas funções, motivo pelo qual, se tornava imperioso justificar a inclusão da trabalhadora especialmente protegida no presente despedimento, em detrimento dos/as trabalhadores/as não especialmente protegidos/as.

3.12. Nunca é demais relembrar que a trabalhadora ... é uma trabalhadora especialmente protegida fazendo parte de um grupo vulnerável que não raras vezes são alvo de discriminação, pelo que, tal como a trabalhadora ..., deveria ser protegida no âmbito do plano de responsabilidade social da entidade empregadora.

3.13. Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo ponderado, toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, que ponham em causa a validade do Parecer n.º 452/CITE/2021, não se procedendo à alteração do mesmo.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE delibera manter a conclusão do parecer n.º 452/CITE/2021 no sentido de se opor à inclusão da trabalhadora especialmente protegida ..., no despedimento coletivo promovido pela empresa ..., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE DEZEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.