

RESPOSTA A RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 570/CITE/2024

Assunto: Resposta a reclamação do parecer n.º 570/CITE/2024, referente ao pedido de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhadora lactante, 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 7/2009, de 12 de fevereiro, processo n.º 2435/DL-E/2024, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 22/05/2024, com os votos contra da CCP e CTP.

Processo n.º 3153 – RP/2024

I – OBJECTO

1.1 Em 04.06.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por maioria dos membros presentes na reunião da CITE de 22.05.2024, com os votos contra da CCP e CTP, solicitado 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 12.02, e relativo ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., parecer esse que se opôs à referida intenção de despedimento por não se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

1.2. Na presente reclamação, a entidade empregadora reclamante refere o seguinte:

“RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 570/CITE/2024

A ... (doravante apenas ...) promoveu um processo de extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ..., coordenadora técnica, com o seu inerente despedimento, com os fundamentos reproduzidos no parecer ao qual ora se reage.

A CITE veio proferir parecer, em grande parte, negativo, sendo do entendimento que não se fez prova bastante de que a ... não dispõe de mais nenhum posto de trabalho onde a trabalhadora visada possa ser integrada, razão pela qual o despedimento da mesma seria considerado ilícito.

A tal conclusão chegou com base na análise das categorias profissionais listadas no Relatório Único remetido àquela entidade, para efeitos de emissão de parecer, desconsiderando, por essa razão, as categorias profissionais listadas pela entidade empregadora, a saber:

- ..., Diretor de Serviços;*
- ..., responsável pelos serviços de Marketing e Comunicação;*
- ..., Coordenadora de Formação [técnica de recursos humanos];*
- ..., responsável dos Serviços Financeiros e de Controlo de Gestão [técnica de contabilidade];*
- ..., Coordenadora Técnica.*

Acontece, contudo, que as categorias profissionais dos trabalhadores enumerados são as que foram efetivamente indicadas – e já não as que resultam do Relatório Único, cujo preenchimento não foi feito com o maior cuidado – e prova disso mesmo é a descrição constante dos recibos de vencimento de cada um dos trabalhadores, os quais ao diante se juntam como Documentos n.ºs 1 a 5, que se dão por integralmente reproduzidos.

Aliás, a categoria profissional da própria trabalhadora visada tanto é coordenadora técnica que a mesma nem o contestou, na resposta à intenção de comunicação de despedimento.

A verdade é que as funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores da ... são as referidas supra e na comunicação a que alude o art. 369.º do CT, razão pela qual o parecer da CITE se baseia em pressupostos errados, carecendo, por isso, de relevância prática.

Com efeito, uma vez que o parecer do qual se reclama não se debruça sobre as categorias profissionais efetivamente existentes na ..., a análise que resulta do mesmo é incapaz de demonstrar se pretensão de despedimento da trabalhadora ... preenche os requisitos legais.

À ... à inaplicável a Portaria n.º 191/2023, de 6 de junho, uma vez que os seus trabalhadores não são administrativos, sendo de desconsiderar qualquer descritivo funcional a que tal diploma alude.

A trabalhadora ..., Coordenadora Técnica, exerce as suas funções no âmbito do departamento jurídico, prestando esclarecimentos aos associados da ..., pois a mesma é Advogada [cédula profissional n.º ...].

Acontece que o referido departamento é deveras infrutífero, já que os respetivos serviços não são solicitados pelos associados da ... de forma a que se justifique mantê-lo, além de que a trabalhadora ... é o recurso humano mais dispendioso da Associação, não sendo viável a manutenção desta relação laboral, que se vem revelando financeiramente insustentável.

A trabalhadora visada não pode, pelas funções que exerce e pelos cargos existentes na ..., ser integrada noutra categoria profissional.

Conforme se afere dos recibos de vencimento dos trabalhadores da ..., as categorias profissionais não são as que foram analisadas pela CITE que apenas se baseou na referida portaria, para proferir parecer negativo ao despedimento da trabalhadora

Para poder ter em consideração um parecer da CITE, a ... crê necessário que aquela entidade se pronuncie acerca das categoriais profissionais reais e cargos que os trabalhadores efetivamente ocupam, que não correspondem à categoria nominal apenas constante do Relatório único, erradamente preenchido, pois que o parecer ao qual ora se reage, tendo por base pressupostos que não correspondem à realidade da ..., se revela improfícuo.

Pelo que se requer a revogação do parecer n.º 570/CITE/2024, substituindo-se por outro que, tendo em consideração as verdadeiras categorias profissionais dos trabalhadores da ..., se pronuncie acerca do preenchimento dos pressupostos legais para o despedimento da trabalhadora ..., por extinção do seu posto de trabalho.”

1.3. Em 12.06.2024, via CAR, a CITE notificou a trabalhadora da reclamação apresentada pela entidade empregadora, nos termos do nº1 do art.º 192º do Código do Procedimento Administrativo, nos seguintes termos:

“(...)

Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar quem possa ser prejudicado pela sua procedência para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tiver por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.”

1.4. Por CAR, em 03.07.2024, a trabalhadora pronunciou-se nos seguintes termos:

“ALEGAÇÕES RELATIVAS À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 570/CITE/2024 DO PROCESSO N.º DL-E/2435/2024

Em Resposta à Reclamação apresentada pela ...,

Apresento, por este meio, as seguintes ALEGAÇÕES:

A minha oposição à comunicação, deveras sucinta, não permitiu esclarecer devidamente sobre a realidade dos factos, dado o pouco tempo disponível, uma vez que de repente me impuseram prazos curtos e me obrigaram a responder a e-mails humilhantes, que pretendiam demonstrar que as colegas que me haviam substituído é que eram boas profissionais.

Passarei a descrever mais detalhadamente a situação e, dessa forma, com certeza, não restarão dúvidas sobre a existência de discriminação.

Eu comecei por ser designada Secretária-geral e passei a ser designada em 2018 como Coordenadora Técnica de todos os serviços da ... e não somente do Gabinete Jurídico, como a ... deu a entender, fugindo ultrajantemente a verdade, para poder justificar não haver outra função compatível.

A esta conclusão chegou sabiamente a CITE no seu Parecer.

Coordenadora Técnica ou Secretária-geral são designações que são usadas correntemente nas associações para designar a pessoa que apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

Diretora de Serviços foi a designação que a contabilidade externa achou ser a correspondente na legislação, o que está correto, porque como podemos ler na Portaria 191/2023 de 6 de Junho que a CITE, uma vez mais, sabiamente aplicou, essas pessoas nas associações exercem as mesmas funções, mas nesse tipo de entidades atribui-se-lhes uma designação mais específica.

Poderiam, no entanto, ter optado pela designação "Secretária-geral" exatamente por ser mais específica.

Quanta a se a designação dos restantes funcionários no Relatório Único está correta ou não, não me cabe a mim pronunciar, até porque eu estava de baixa quando três deles celebraram pela primeira vez um contrato de trabalho com a

Somente não posso aceitar (nunca o aceitei e várias vezes o afirmei por escrito), que me tenham substituído de forma irreversível, após a minha entrada de baixa por gravidez de risco, em quase todas as funções que eu exercia, apenas me permitindo exercer a de Jurista do Gabinete de Apoio aos associados.

Eu exercia além desta, várias outras funções, de que nunca abdiquei e que a ... se esqueceu de mencionar, para poder afirmar não haver outra função compatível.

Além da função de Secretária-geral/Coordenadora Técnica, eu exercia as funções de:

- Gestora da Formação/Coordenadora Pedagógica*
- Assessora de Direção (no fundo talvez seja uma redundância)*
- Jurista da ... (Direito do Trabalho; Direito Associativo/ Contratação Pública, entre outras)*
- Jurista do Gabinete de Apoio aos Associados*
- Apoio à Gestão Financeira da associação e dos projetos, nomeadamente através da elaboração de previsões financeiras e contas, de pedidos de reembolso e a efetuação de pagamentos*
- Responsável pelo Aprovisionamento e Gestão de Stocks*

Seriam demasiadas funções talvez, mas enquanto deu jeito à ... que assim fosse, assim continuou até à altura da minha baixa por gravidez de risco.

Após alguns meses de baixa tive de escutar de uma mulher da Direcção Social que ela sempre tinha trabalhado até ao fim das suas gravidezes, esquecendo-se que eu tinha ...anos e que tinha tido um descolamento inicial muito grave, causado principalmente pelo stress induzido pelo assédio moral por parte do Eng.º

Aquando dessa conversa telefónica, foi-me dado a entender pela mesma que me iam ser retiradas as responsabilidades financeiras, o que pode me causou grande stress e pode ter sido uma das causas de a minha filha ter passado desde aí a sofrer uma restrição de crescimento muito grande, tendo nascido com um percentil de crescimento "6".

Estou grata pela imposição e bom senso da minha obstetra particular e da minha médica de família, que me permitiu ter agora e finalmente uma filha, que tantas alegrias me dá. Se eu tivesse continuado a trabalhar, como pretendia, o mais provável era ela não existir.

Com certeza, terão ficado também mal impressionados pelo facto de eu ter optado pela licença de maternidade alargada e não compreenderam que o objetivo era proporcionar à minha filha as melhores condições para o seu bom desenvolvimento físico e mental, até porque a restrição de crescimento tinha fragilizado o seu sistema imunitário.

O que é certo é que quando regresssei ao trabalho, em regime de teletrabalho, por escolha minha, pelos mesmos motivos, a reação não foi nada boa a essa opção!

A consequência primeira foi manterem-me desocupada durante 3 meses, tendo chegado a ouvir e a ler do ...que se não fosse a minha opção pelo teletrabalho, não estaria naquela situação, que a intenção era terem-me imputado a um projeto, aquando do meu regresso e que assim não era possível.

Como se o teletrabalho me impedisse de me deslocar, fosse para a sede, fosse para outros locais, onde eu fosse necessária, até porque era minha intenção colocar a minha filha na creche. Acabei por optar por contratar uma ama 8 horas por dia, porque a adaptação a correu muito mal.

A reação ao primeiro envio de atestado médico comprovativo da amamentação, no dia 04 de setembro de 2022 foi a receção de um e-mail de um advogado, mandatado pela ..., no dia 06 de Setembro (passado dois dias) a solicitar-me que comparecesse no escritório dele (junto esses e-mails).

Foi nessa reunião, ao fim de dois meses de desocupação que me propuseram um acordo, mas somente queriam oferecer o valor estipulado por lei para a extinção do posto de trabalho.

Tive de recordar que postos de trabalho eu tinha mais do que um na ... e que tinha direito a voltar a exercê-los, por lei e que até tinha um e-mail do "Diretor Executivo" a dizer-me que tinham naquela altura duas pessoas, com contrato a termo a exercer quatro das funções que eram antes exercidas por mim (Gestão e Coordenação da Formação e Planeamento e Execução Financeira).

Nunca recusei chegar a acordo, no entanto, apenas tentei negociar a compensação da forma que achava justa.

Foi aí que eles resolveram retroceder ("passar uma esponja sobre o assunto" como me foi transmitido") e dizer que queriam era que eu trabalhasse, mas somente no Apoio Jurídico aos Associados, para elaborar um Estudo das Necessidades de Apoio Jurídico dos Associados e como "ajudante" na Formação profissional, sem sequer me ser dado acesso aos formulários que entretanto diziam que tinham sido supostamente alterados e após me terem bloqueado o acesso à plataforma ... e sob as ordens da pessoa de que conheciam perfeitamente as atitudes e das pessoas que me tinham substituído.

Até uma Técnica de Acompanhamento da formação tem acesso a tudo isso!

Desconfiei da verdadeira intenção deles, mas mantive sempre a esperança na espécie humana.

O acesso à REDE, após muita insistência minha, foi-me dado, mas somente para os documentos mais antigos e pouco mais, bem como para colocar documentos numa nova pasta Gabinete Jurídico.

Sempre me foi negada qualquer possibilidade de imprimir documentos, fosse através da colocação de uma impressora em minha casa, fosse através do acesso as impressoras da sede.

Chegaram a transmitir-me que o fornecimento dessas ferramentas era admitir que a ... tinha dois escritórios e, por conseguinte, não o poderiam fazer.

Foi-me dito inicialmente que solicitasse a impressão a uma das colegas, que seria um processo rápido e que até teriam um estafeta à disposição de uma das empresas da Direção para trazer e levar documentos.

Inicialmente nunca me perguntaram se necessitava de material de escritório e quando coloquei essa questão, foi-me recusado.

Quando solicitei uma impressão, a resposta que obtive da "colega" (que aparenta não me escrever nada sem primeiro falar com o chefe), foi que não era a sua função.

Por causa das minhas solicitações para ter possibilidade de imprimir e de fornecerem material de escritório, o Diretor Executivo enviou-me e-mails em que insinua que eu teria "dificuldades na utilização das ferramentas digitais" e que teria necessidade de "melhorar os skills digitais".

No entanto, quando resolveu criticar a demasiada extensão de um e-mail de informação legislativa enviado aos associados (num mês em que houve mesmo muitas publicações relevantes), soube dizer exatamente o número de páginas impressas a que correspondia o e-mail!

Mostraram-se admirados com a minha solicitação e negaram-me o acesso à lista de associados atualizada.

Obviamente que deve ter sido e deve continuar a ser também um incómodo para a ... o facto de eu amamentar, opção que mais uma vez assumi e continuo a assumir para o bem da minha filha.

Recebi ao longo deste 1 ano e meio alguns e-mails em que o ...contabilizava o total das minhas horas de trabalho e o seu custo total e individual e referia sempre as duas horas de amamentação.

Muito mais teria para contar, mas concluo somente que durante todo este tempo desde o meu regresso efetivo ao trabalho, todas as comunicações que tenho recebido e enviado comprovam que nunca foi séria a intenção de que eu regressasse ao trabalho, que me deram a entender mais do que uma vez que depois da apresentação do Plano de Atividades de 2023 e que iriam decidir "se vai ser a ... a advogada para esta área ou se recorremos a serviços externos" (junto e-mail de 29/11/2022). Isto foi reafirmado perante empresas associadas convidadas para o primeiro ... que organizei em 30/11/2022, cerca de um mês após eu ter efetivamente reiniciado o trabalho na ..., mas afinal agora era após a elaboração do Estudo de Necessidades Jurídicas das Empresas.

Nesse mesmo ... a minha substitua na parte financeira, na sua apresentação afirmou: "...e o meu Coordenador é o ...".

Chegaram mesmo a boicotar algumas atividades minhas, que me tinham sido atribuídas por eles, de forma que não fossem bem-sucedidas (nomeadamente o envio de um questionário relevante para o Estudo e a realização de dois ...) e que outras vezes manifestaram um completo desinteresse pelas mesmas, afirmando manifestamente "que não dou qualquer importância ou sequer leio", mas também não as publicitando, nem noticiando o seu sucesso.

O que me mantinha motivada era a confiança e os agradecimentos das empresas que recorriam ao Gabinete Jurídico e daquelas que participavam nos eventos que eu organizava.

Decidiram então fazer um inquérito de satisfação aos associados relativamente ao Gabinete Jurídico somente em finais de 2023, sem o meu conhecimento, apesar de eu enviar Relatórios Executivos, com a informação da quantidade de consultas mensal e das outras atividades. A intenção parece óbvia!

Não estavam à espera de uma média de 3,5 consultas jurídicas por mês (e não 2 ou 3 por mês como afirmaram), contando com os primeiros meses de arranque do serviço de apoio jurídico mais dedicado, num universo de 55 associados, mas resolveram considerar isso baixa produtividade.

Apesar de referirem que enviavam os resultados desse inquérito na comunicação prévia de extinção do posto de trabalho, não o fizeram, pelo que continuo à espera desses dados, apesar de ter fundamentos para duvidar da sua fidedignidade.

Também não estavam à espera do reconhecimento e adesão ao meu trabalho por parte de associados/Gabinetes de Recursos Humanos, nem que passássemos a ser a 1ª associação a enviar informações sobre atualizações legislativas em linguagem simplificada.

É completamente falso que eu me limitasse a transcrever sumários e os e-mails comprovam-no.

É uma atividade (bem como a da consultoria jurídica, com as questões complexas que me têm sido colocadas, que envolveram criação de minutas complexas também, por causa das recentes atualizações ao Código do Trabalho e até à proposta de uma petição para alteração do Código do Trabalho, num assunto muito pertinente apresentado pela indústria de plásticos) que me exige muito tempo de investigação e de redação.

Escrevia ainda um artigo jurídico por mês, para publicação e divulgação através do site da

Organizava também ... e Webinars, tendo tido num Webinar 37 participantes. Não teve qualquer direito a ser noticiado.

A empresa que dizem ter deixado de ser associada recorreu aos serviços jurídicos várias vezes, podendo afirmar-se que era das que mais recorria a este serviço.

Tenho e-mails que comprovam que os Recursos Humanos desta empresa e das outras que recorriam ao Gabinete Jurídico me agradeciam continuamente o meu apoio, mas o empresário logo inicialmente foi um dos dois que deu a entender que não pretendia mais receber informações de atualizações jurídicas por e-mail.

Não acredito que tenha sido pelo apoio jurídico que tenham desistido de ser associados. Pode ter acontecido os decisores não terem dado importância suficiente à consultoria jurídica, como compensadora da falta de utilização de outros serviços, até porque o conseguem em associações concorrentes, bem maiores do que a ..., que têm quotas de valor mais reduzido para os associados.

Na minha opinião o que aconteceu foi não terem gostado de serem alvos de um inquérito, relativamente ao único serviço a que recorriam na ... em matérias abrangidas pelo segredo profissional.

Após o inquérito, outras empresas que recorriam assiduamente ao Gabinete Jurídico deixaram de o fazer.

Apesar de tudo, tem-se verificado (agora sim) 2 ou 3 consultas por mês.

Faltou referir que, aquando da minha opção pelo teletrabalho, também decidiram deixar de me pagar 1/3 do meu salário que não era declarado, com o argumento de que não conseguiria justificar tantas deslocações nesse regime, o que eu refutei. Repuseram esse pagamento ao fim de algum tempo. Tenho exigido desde então constantemente a declaração do meu salário por inteiro, mas sem sucesso.

Outro pormenor importante é que o computador de ligação remota que me foi atribuído é um muito antigo e não o que eu costumava usar nos últimos anos e que é extremamente lento.

Serviram-se disso mais uma vez para tentar arranjar motivo para me despedirem. Apareceram documentos transferidos em triplicado e em quadruplicado, que estavam no meu computador e que já estavam naquele meu computador mais antigo. Isso foi usado para dizer que eu tinha muitos documentos pessoais (fotografias pessoais) com um peso excessivo naquele computador. Apaguei essas pastas desse computador, mas o computador continuou a se cada vez mais lento.

Nesse computador criaram um utilizador, com o nome ..., que me atribuíram e que controlavam livremente, incluindo o e-mail. Aliás, somente ligavam o meu computador remoto, quando eu o solicitava, o que eu tinha de fazer muitas vezes, porque estava sempre desligado.

Criei uma password no computador remota. Tenho um e-mail de indignação em que o ...se insurge veementemente contra isso, já que a Direcção teria o direito de controlar a minha atividade no computador. Tentou também pedir-me um Relatório completo de todas as chamadas de um mês e tinham sido muitas. Respondi e opus-me a estas duas exigências com um Parecer da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Este longo historial de assédio tinha começado por ser sexual por parte de uma outra pessoa, um Diretor Social do sexo masculino, que me tinha dito: "Pense lá hem na sua vida!", quando me esquivei a duas tentativas de contacto físico, num espaço de cinco minutos.

Este assédio sexual por parte do Diretor Social do sexo masculino já tinha iniciado antes com frases como: "Quer vir comigo numa viagem a este ou aquele país (da empresa dele)?/ Pelo dinheiro que estou a colocar aí na associação contratava uma mulher para me fazer companhia..." (isto numa fase em que infelizmente tinha de solicitar quotas de sócio benemérito, porque não havia projetos financiados para as associações empresariais e como já sabem a verba entrada de quotas, dados os poucos associados que a ... tem é diminuta).

Esta parte nunca cheguei a relatar a ACT, por conselho do meu marido que não queria escândalo.

Como não pensei na minha vida da forma que esse Diretor queria, tornou-se num inferno, com a contratação primeiro a recibos verdes do ... que, apesar de termos indicações de que nenhum de nós seria superior hierárquico do outro, foi adotando atitudes de chefe assediador moral e se auto intitulou de Diretor Executivo.

Como bom político que é tentou fazer tábua rasa de tudo o que estava para trás, incluindo da minha pessoa.

E para isso recorreu a inverdades, a deturpações ultrajantes da realidade, a manipulações e tentou até que me despedissem mais do que uma vez. Como ainda tinha acesso direto à Direcção, fui-me apercebendo e conseguindo defender.

Trata-se de uma pessoa a quem ouvi dizer que uma das coisas que tinha aprendido na política era que não interessava o que estava certo ou errado, mas sim virar a situação a seu favor!

Perante as evidências que eu apresentava, a Direcção nunca deixou de ter confiança em mim, mas também nunca impediram que ele continuasse a ter as mesmas atitudes.

Apesar de terem conhecimento dos antecedentes, designaram-no como meu superior hierárquico, aquando do meu regresso ao trabalho, sabendo perfeitamente o que isso implicaria e implicou. Cheguei a relatar algumas atitudes à Direcção, mas não obtive qualquer resposta.

Relativamente à produtividade ou a boa gestão da ... ao longo dos tempos, somente tenho a dizer que sempre me empenhei no sucesso da ... e sempre procurei as melhores soluções para todos os problemas, quando não era possível evitá-los.

Também antes do período da minha ausência, ligada à maternidade, elaborei e contribui com a minha colaboração nas candidaturas e nos serviços da ... em geral, para os resultados financeiros e dos projetos financiados atuais, que me são relatados (eu não tenho acesso a eles).

Lembro, por exemplo, que fui eu que descobri e que transmiti que poderíamos obter receitas, a que legalmente tínhamos direito nos projetos formação ação e que passaram posteriormente a ser aplicadas no 2.º projeto, apesar de já na altura o ...me ter impedido de Coordenar estes projetos.

Lembro também, nomeadamente, que fui eu que sempre que tratei dos procedimentos da contratação pública e que transmiti na altura aos colegas todos os conhecimentos que foram usados posteriormente para justificar a minha dispensa no apoio nesta área também.

De salientar que tenho como entidade patronal uma associação constituída por diversas entidades patronais de grande relevância, num concelho pequeno, pelo que se continuo nesta luta, é porque tento fazer tudo da mais correta forma, que sei e porque tenho uma filha, a quem tenho de garantir um futuro condigno!

Sinto-me injustiçada e desgastada!

À conta de tudo isto, foi-me diagnosticado bruxismo há cerca de um ano e meio, o que tem implicado despesas acrescidas!

Que o meu caso possa servir para mudar mentalidades e para que a minha filha nunca venha a ter de passar pelo mesmo que passou a mãe!

Junta-se:

- Printscreen de e-mails que comprovam as minhas anteriores funções, substituição por outrem, intenção de substituição no apoio jurídico aos associados e a minha recusa em abdicar delas.

- Printscreen de e-mails que comprovam discriminação por opções pelo teletrabalho e amamentação.

- Printscreen de e-mail e documento anexo que me foi enviado com atribuição de atividades em teletrabalho no dia 18/10/2022.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.

2.2. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.4. Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhadores no gozo de licença parental ou trabalhadores cuidadores, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.5. No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 570/CITE/2024, no qual se opôs à intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., porquanto não se afiguraram afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

2.6. Sendo o Parecer da CITE um acto administrativo, nessa medida, pode ser objeto de Reclamação por parte dos seus destinatários, titulares dos direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos que se considerem lesados pela prática do ato, sendo que os/as interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

III – APRECIÇÃO

3.1. Na presente reclamação, alega a Reclamante, fundamentalmente, que a decisão do parecer em crise se alicerçou, para efeito do preenchimento do requisito constante do art.º 368º, nº1, b) e nº 4, do Código do Trabalho, nas categorias profissionais dos trabalhadores da Associação tal como listadas no Anexo A do Relatório Único, no qual consta que a trabalhadora lactante tem a categoria profissional de *Director de Serviços*, anexo esse que terá sido incorrectamente preenchido, uma vez que a categoria profissional da mesma é a de *Coordenadora Técnica*, tal como alegado pela entidade empregadora na comunicação por extinção de posto de trabalho e que resulta dos recibos de vencimento da trabalhadora. Rejeita, ainda, a Reclamante a aplicabilidade da Portaria n.º 191/2023, de 6 de Julho.

A trabalhadora, em sede de pronúncia, refere que as designações de *Coordenadora Técnica* e *Secretária-Geral* são usadas correntemente nas associações para designar a pessoa que apoia a direcção, sendo que a designação de *Director de Serviços* foi adoptada pela contabilidade externa em conformidade com tal Portaria e tendo em conta as funções desempenhadas.

3.2. Conforme referido no ponto 3.9 do parecer em crise, não impugnado pela Reclamante, a categoria a que alude o art.º 368, nº1, b), do Código do Trabalho, para efeitos de preenchimento dos requisitos de que depende o despedimento por extinção do posto de trabalho, é a categoria interna, contratada e normativa e não a funcional, i.e., a categoria objectiva da trabalhadora, sendo assim irrelevante, para este efeito, a nomenclatura que a entidade empregadora decida atribuir às funções desempenhadas pelos trabalhadores e ao seu papel na estrutura da Associação.

Ora, se o anexo A do Relatório Único¹ (documento que se destina a ser entregue, entre outras entidades públicas, à Autoridade para as Condições do Trabalho) se encontra incorrectamente preenchido, e se a Portaria n.º 191/2023, de 6 de Julho (que consta daquele anexo A como único IRCT aplicável aos trabalhadores da Associação) é, também, inaplicável “*uma vez que os [seus] trabalhadores não são administrativos*”, tal desfazimento quanto às verdadeiras categorias normativas dos trabalhadores merecia uma devida concretização por parte da Reclamante, designadamente no que toca à indicação do conteúdo funcional das categorias que reputa por verdadeiras (e não à sua mera listagem nominativa), bem como à indicação de um outro IRCT aplicável ou à inaplicabilidade de qualquer IRCT em vigor. Aliás, se dúvidas houvesse quanto à categoria profissional da trabalhadora, deveria a Reclamante ter juntado o respectivo contrato de trabalho, dissipando-se assim as mesmas quanto à categoria profissional e/ou às respectivas funções contratadas.

3.3. A Reclamante limita-se a alegar que “*A verdade é que as funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores da ... são as referidas supra e na comunicação a que alude o art. 369.º do CT, razão pela qual o parecer da CITE se baseia em pressupostos errados, carecendo, por isso, de relevância prática.*” Todavia, o que a Reclamante lista são as categorias profissionais que reputa como efectivamente existentes, não procedendo a uma indicação clara, ainda que não exaustiva, das funções que entende compreendidas naquelas categorias e que justificam, a final, que não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria na qual entende estar integrada a trabalhadora (“- ..., *Director de Serviços*; - ..., *responsável pelos serviços de Marketing e Comunicação*; - ..., *Coordenadora de Formação [técnica de recursos humanos]*; - ..., *responsável dos Serviços Financeiros e de Controlo de Gestão [técnica de contabilidade]*; - ..., *Coordenadora Técnica.*”). Ora, várias e numerosas podem ser

¹ Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro

as funções atribuídas a um trabalhador com a categoria designada pela Reclamante como “*Coordenadora Técnica.*”

3.4. Ora, a pronúncia da CITE sempre terá de se alicerçar em elementos objectivos, atendendo ao disposto no art.º 63º, nº1, do Código do Trabalho, pelo que nada foi alegado ou demonstrado pela Reclamante que justifique alteração do sentido e da fundamentação do parecer em crise.

IV – DECISÃO

4.1. Face ao que antecede, a CITE delibera:

- a)** Considerar improcedentes os fundamentos constantes do conteúdo da reclamação do Parecer n.º 570/CITE/2024;
- b)** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente decisão.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).