



PARECER N.º 184/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento 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
Processo n.º 631 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 2 de julho de 2013, da empresa ..., Lda, com sede em ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria de operadora de fibras não especificada.
- 1.2. A atividade principal da empresa consiste no comércio por grosso de artigos têxteis, calçado e afins usados, e mais especificamente, na recolha de artigos usados (roupas, calçado, sacos e outros) através de contentores que coloca na via pública e privada, artigos que são recolhidos e separados de acordo com critérios específicos e posteriormente comercializados e doados a instituições.
- 1.3. Do pedido enviado à CITE consta cópia da Comunicação feita à trabalhadora de 7 de junho de 2013, com o seguinte teor:
[...]
“Vimos comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no art.º 369 do Código do Trabalho, que é intenção da ..., Lda. extinguir o seu posto de trabalho correspondente à categoria profissional de operadora de fibras com base nas razões que passamos a adiantar:



Face à atual conjuntura de mercado, sobretudo no setor têxtil, setor este gravemente afetado no atual momento, a nossa atividade que consiste na recolha de artigos têxteis e calçado usados para posteriormente serem selecionados de acordo com critérios específicos. O volume de artigos recolhidos tem vindo a sofrer um decréscimo muito grande o que nos levou a tomar medidas no sentido de reestruturar a empresa e o processo de trabalho.

As suas funções consistem na triagem de artigos têxteis usados, mais especificamente artigos em tricot/malha, tendo em conta a forte diminuição de mercadorias para serem selecionadas este tipo de artigo vai deixar de ser efetuado de forma individualizada passando a ser integrado no processo normal de triagem, isto é, sem distinção deste tipo de qualidade, pois a quantidade de artigo não é suficiente para manter um posto de trabalho.

É de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho e que não existe, de forma viável, lugar na empresa que possa ocupar em substituição deste que vai ser extinto.

No caso concreto não é aplicável o processo de despedimento coletivo.

Por essa forma, também os critérios de seleção legalmente previstos no artigo 368.º/2 do Código do Trabalho não se aplicam ao caso concreto, na medida em que não há outros trabalhadores em igualdade de circunstâncias para selecionar.

É, assim claro e inequívoco que se tornou impossível a subsistência da relação laboral havida com V. Ex.a e, em consequência, é intenção da ..., Lda. proceder à cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Ex.a. extinguido o seu posto de trabalho.

Nos termos do disposto no artigo 370.º/1 do Código do Trabalho, dispõe de 10 dias a contar da receção desta carta para emitir parecer fundamentado sobre os motivos invocados.”

- 1.4.** A trabalhadora assina a receção da referida carta, apondo a seguinte menção:
“Recebi 7 junho 2013”
- 1.5.** Tendo em consideração o disposto nos artigos 368.º a 370.º, todos do Código do Trabalho, esta Comissão solicitou o envio do Anexo A ao Relatório Único do ano



de 2012 e cópia do Contrato de trabalho celebrado entre a ..., Lda. e a trabalhadora ...

- 1.6. A empresa procedeu ao envio dos referidos documentos em 11/07/2013.
- 1.7. Após a análise dos referidos documentos, a CITE solicitou ainda o envio de documento comprovativo que contivesse a descrição de funções, o que a empresa veio fazer em 26/07/2013, remetendo documento escrito onde constam os nomes, categorias e funções do trabalhadores afetos ao Departamento Triagem e o CCT aplicável.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem tomar *as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez.*
- 2.2. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.3. De acordo com o preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.



- 2.4.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa*.
- 2.6.** O artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- a) *a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;*
 - b) *a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional*
 - c) *os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 2.7.** No caso em apreço, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador, embora tenha remetido à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora ligada à empresa por contrato individual de trabalho da necessidade de extinguir o posto de trabalho, não logrou demonstrar de forma inequívoca a necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir, nem apresentou quaisquer critérios de seleção para despedir a trabalhadora especialmente protegida, sendo certo que, ao contrário do que alega, sempre incumbia ao empregador observar critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à decisão de extinção do posto de trabalho.
- 2.8.** Com efeito, embora defenda que a trabalhadora lactante ocupa posto de trabalho com a específica e única função de proceder à triagem de malhas/tricot e que *... "não há outros trabalhadores em igualdade de circunstâncias para selecionar"*, não lhe sendo, por isso, aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código



do Trabalho, a verdade é que a entidade empregadora não demonstrou que a especificidade do produto objeto de triagem – malha/tricot – é condição necessária para determinação do posto de trabalho a extinguir.

- 2.9.** A trabalhadora, que detém a categoria profissional de operadora de fibras (não especificada), tal qual mais 29 trabalhadores, desempenha, igualmente, com, pelo menos, 22 dos 29 trabalhadores enumerados, as funções de triagem, donde é legítimo concluir, face aos documentos carreados para o processo, haver uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, impondo-se, dessa forma, a fixação de critérios de seleção, tal como estabelece o n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.
- 2.10.** Ademais, também de acordo com o declarado à trabalhadora e à CITE, a função de triagem de produtos de malha/tricot não vai ser extinta, vai, sim, ser integrada no processo normal de triagem, processo este que está a ser desenvolvido pelos restantes 29 trabalhadores com a mesma categoria profissional de operador de fibras e com as funções de triagem, independentemente do tipo de fibra ou produto.
- 2.11.** Assim, sendo o processo “individual” integrado no “geral”, competia à entidade empregadora explicar os motivos pelos quais aquela trabalhadora não podia nem pode ser integrada nas funções gerais (consentâneas com a categoria profissional para a qual foi contratada), e que, por isso, a subsistência da relação laboral é praticamente impossível.
- 2.12.** Termos em que, não tendo a entidade empregadora fixado critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir, nem tendo demonstrado que a subsistência da relação laboral é praticamente impossível, não está afastada a possibilidade de que a trabalhadora não esteja a ser discriminada em razão da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Em face do exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ... promovido pela empresa ..., lda, por não estar demonstrado de forma inequívoca de que a trabalhadora não possa estar a ser discriminada por motivos de gozo de direitos parentais, em concreto, o seu direito à amamentação/aleitação.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**