



## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 58/CITE/2013

**Assunto:** Resposta à reclamação do parecer n.º 58 /CITE/2013, 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, na sequência da comunicação da ... – Sociedade de Construções Lda., do despedimento de uma trabalhadora lactante em processo de despedimento coletivo

Processo n.º 171 – DL-C/2013

### I

Em 14.03.2013, a CITE recebeu da ... – Sociedade de Construções, Lda., reclamação do parecer referido em epígrafe, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 07.03.2013, 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, relativo ao despedimento da trabalhadora lactante ... em processo de despedimento coletivo, parecer esse que não foi favorável ao aludido despedimento, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

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

empresa para fundamentar a inclusão da trabalhadora no processo de despedimento coletivo com o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho.

1.1. Ora, na presente reclamação a entidade empregadora refere, nomeadamente o seguinte:

*Exmos. Senhores,*

*Com referência ao V. ofício referenciado em assunto vem a ... – SOCIEDADE DE CONSTRUÇÕES, S.A., solicitar a reanálise do V. processo n.º 171 /DL-C/20 13, com os seguintes fundamentos.*

*Conforme se referiu, na missiva pela qual foi pedido o parecer prévio, o departamento ao qual a trabalhadora está afeta — o Departamento de Produção — verá, por razões gestionárias, o pessoal reduzido de 12 para 5 trabalhadores, relativamente a três deles o contrato cessará por acordo. Foi estabelecido apenas um critério objetivo para a seleção dos trabalhadores abrangidos no departamento em causa — o da menor antiguidade.*

*Solicitado a V. Exas. o parecer prévio, exigido pelo artigo 63.º do Código do Trabalho, relativamente à trabalhadora lactante ... incluída em despedimento coletivo o mesmo veio a ser emitido no sentido da Oposição ao mesmo, com fundamento em discriminação por motivo de maternidade, uma vez que constava do documento no qual se enunciaram os critérios de seleção dos trabalhadores que o mesmo seria o da maior antiguidade. Sendo que a trabalhadora era, do conjunto dos colaboradores, dos q e tinha menor antiguidade.*

*Sucedede que, na sequência do V., aliás douto, parecer, a ..., S.A., constatou que no documento “Critério para a seleção dos trabalhadores” anexo à missiva enviada à trabalhadora, cuja cópia foi fornecida a V. Exas., por mero lapso de escrita, se fez constar «Como critério de seleção dos trabalhadores, do Departamento de Produção, abrangidos foi estabelecido o da maior antiguidade*

*e experiência.» Quando se pretendia dizer «Como critério de seleção dos trabalhadores, do Departamento de Produção, abrangidos foi estabelecido o da menor antiguidade e experiência.»*

*Este lapso foi, entretanto, corrigido tendo sido retificado o documento “Critérios para a seleção dos trabalhadores”, nos termos da cópia anexa. Disto mesmo foi dado conhecimento à trabalhadora, tendo-lhe sido fornecido um novo prazo para, caso assim o entenda, se pronunciar sobre a retificação.*

*Que tal se tratou de um mero lapso facilmente se retira do posterior andamento do processo. Na verdade, na seleção efetivamente feita dos trabalhadores abrangidos foi utilizado o critério da menor antiguidade.*

*Com efeito, no tocante ao Departamento de Produção, os trabalhadores que foram abrangidos (não contabilizando as cessações por acordo) foram os trabalhadores com menor antiguidade, permanecendo ao serviço os trabalhadores mais antigos do Departamento que são ..., ..., ..., ... e ... Tal como, aliás, foi constatado no V. parecer (ponto 2.8, ii)) e se poderá atestar pelo quadro infra.*

*Assim sendo, se poderá concluir com segurança que não existiu qualquer intenção por parte da empresa ..., S.A., em discriminar a trabalhadora ..., face aos seus colegas, por motivo de maternidade.*

*Em face do exposto, vem a ... — Sociedade de Construções, S.A., solicitar a V. Exas. a reanálise do processo de parecer prévio a que alude o n.º 1 e a alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.*

*Ao dispor de V. Exas. para qualquer esclarecimento que se venha a revelar necessário.*

**1.2.** “De acordo com o art.125.º do Código de Procedimento Administrativo sobre os requisitos da fundamentação:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

1. - A fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão, podendo consistir em mera declaração de concordância com os fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas, que constituirão neste caso parte integrante do respetivo ato.

**1.3.** Equivale à falta de fundamentação a adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação do ato”.

## II

### II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Decorre 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, que os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da parentalidade, e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores.

A composição da Comissão e as suas respetivas competências encontram-se previstas na Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, em vigor de acordo com a alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

**2.3.** De entre as referidas competências e por respeitar diretamente ao caso em apreço, abordemos a que se refere à emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, e de pais trabalhadores em gozo de licença parental, atualmente prevista na alínea e) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

**2.4.** No caso de emissão de parecer desfavorável ao despedimento, encontra-se expressamente prevista no n.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho, a possibilidade de o empregador recorrer à via judicial de modo a ver reconhecida a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

**2.5.** Todavia, podem ainda os interessados apresentar reclamação das deliberações da CITE, invocando qualquer incorreção, irregularidade ou ilegalidade que, eventualmente, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

**2.6.** Neste sentido, e em face da reclamação ora apresentada, a CITE considera o seguinte:

**2.6.1.** Qualquer das modalidades de despedimento, previstas no n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, carece de pedido de parecer prévio à Comissão, sob pena de ilicitude, de acordo com o preconizado na alínea *d*) do artigo 381.º do mesmo diploma legal.

Assim, a CITE analisa o processo que lhe é remetido e averigua sobre a eventual existência de indícios de discriminação em virtude da maternidade e/ou da paternidade, de acordo com as atribuições e competências que lhe são conferidas por lei, nomeadamente através do artigo 494.º e alínea *e*) do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho.

**2.6.2.** No caso do despedimento de trabalhadoras/es especialmente protegidas/os, a entidade empregadora deve demonstrar de forma inequívoca que a decisão de as/os despedir não tem relação com situação decorrente da maternidade ou, no caso de pais trabalhadores, com o gozo de licença parental. Assim não sendo, a CITE tem o dever de se pronunciar desfavoravelmente em relação ao despedimento por indícios de discriminação em virtude da maternidade ou da paternidade, sempre que seja o caso.

É este o mecanismo em que se traduz a especial proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhadores em gozo de licença parental.

### III

**2.** Na emissão do parecer em causa, a CITE, observou rigorosamente todos os requisitos legais, face aos elementos constantes do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**2.5.** No despedimento coletivo “sub *judice*”, a entidade empregadora apresentou os fundamentos do despedimento, consubstanciados em motivos estruturais

e tecnológicos, indicou o número de trabalhadores a despedir (9) e as categorias profissionais abrangidas e apresentou o quadro de pessoal, constituído por 16 trabalhadores, que discriminou por setores organizacionais da empresa.

- 2.6. No que respeita, aos critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, a empresa, relativamente à trabalhadora lactante objeto do presente parecer:

*A seleção dos trabalhadores abrangidos pelo presente despedimento coletivo assenta nos seguintes critérios objetivos:*

*O Departamento de Produção (setor funcional que engloba os trabalhadores ligados aos trabalhos materiais de execução das empreitadas, bem como as funções técnicas e administrativas diretamente relacionadas com os trabalhos de execução das empreitadas) será reduzido de 12 para 5 trabalhadores, face à redução previsível do número de obras, no futuro, e inexistência de obras novas ou em vias de serem iniciadas, no presente, e também de não haver trabalho para a sua categoria profissional. Dos 12 trabalhadores do Departamento de Produção o contrato de 3 deles irá cessar por acordo entre celebrado entre o empregador e os trabalhadores. Serão, assim, abrangidos pelo despedimento coletivo 4 trabalhadores, do Departamento de Produção.*

*Como critério de seleção dos trabalhadores, do Departamento de Produção, abrangidos foi estabelecido o da **menor antiguidade e experiência**.*

*Não sendo abrangido um trabalhador que se encontra em baixa médica, por razões humanas e por se ter entendido que, dada a situação de doença, o trabalhador teria maiores dificuldades em se pronunciar adequadamente no processo de despedimento. Além do mais, o trabalhador em causa é o único 'serralheiro' do quadro de pessoal e, por razões gestonárias, a empresa entende*



*que deverá manter um trabalhador com essa aptidão profissional, de molde a manter as competências da empresa nessa área de trabalho específica.*

*Este parágrafo foi retificado, a 12/03/20 13, tendo em vista corrigir o lapso de escrita constante da anterior redação (e que influenciava o sentido que se pretendia dar ao texto) a qual era a seguinte:*

*«Como critério de seleção dos trabalhadores, do Departamento de Produção, abrangidos foi estabelecido o da maior antiguidade e experiência.»*

*O Departamento de Qualidade e Higiene e Saúde no Trabalho será extinto, uma vez que não há obras novas ou em vias de serem iniciadas, onde possam ser utilizadas as competências de um tal Departamento. Acresce que com o final, dentro de dias, da única obra, atualmente em curso, o trabalhador do Departamento entrará em situação de inatividade.*

*O despedimento coletivo abrange 1 trabalhador do Departamento de Qualidade e Higiene e Saúde no trabalho.*

*O lugar de fiel de armazém do Estaleiro Central será também extinto porque a sua função no armazém, 1face ao decréscimo de atividade, deixará de ser necessária. Com efeito, não havendo obras novas ou em vias de serem iniciadas, não se justifica a afetação de um trabalhador, em permanência, ao local.*

*O despedimento coletivo abrange 1 trabalhador do Estaleiro central.*

**2.7.** Esta correção por parte da entidade empregadora foi notificada à trabalhadora, tendo-lhe sido dado novo prazo para se pronunciar sobre a retificação, conforme se comprova pela cópia da carta datada de 12 de março de 2013 e A.R. assinado a 15.03.2013.





MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**2.8.** E em ordem a promover a instrução da reclamação à CITE e no respeito pelo direito ao contraditório que assiste à trabalhadora, à luz da competência definida pelo n.º 2 do artigo 12.º, do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, informámos a trabalhadora dos termos em que foi recebida a reclamação, sendo concedido prazo para dizer o que tivesse por conveniente.

**2.9.** A trabalhadora, em resposta à presente reclamação, vem dizer, em carta datada de 9.04.2013, que nada tem a acrescentar aos motivos invocados pela entidade empregadora desde que ressalvada a indemnização correspondente a todos os direitos previstos na lei, bem como ao subsídio de desemprego.

**3.** O Departamento de Produção, da qual a trabalhadora faz parte, é um setor funcional que engloba os trabalhadores ligados aos trabalhos materiais de execução das empreitadas, bem como as funções técnicas e administrativas diretamente relacionadas com os trabalhos de execução das empreitadas.

**4.** No respeitante à trabalhadora não se afigura, no processo analisado, a existência de indícios de discriminação por motivo de maternidade quanto à sua inclusão no procedimento de despedimento coletivo, uma vez que por motivos de redução da sua atividade e conseqüente necessidade de adaptar a estrutura produtiva a uma realidade que se alterou, alcançando, desta forma, uma redução de custos de funcionamento, a entidade empregadora justificou de forma coerente a dispensa da trabalhadora em causa, aplicando o critério da menor antiguidade, no qual a trabalhadora se enquadra. Acresce ainda o fato de os trabalhadores que ficaram são os que efetivamente exercem funções nas obras.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

#### IV

Face ao exposto, a CITE altera o parecer n.º 58/CITE/2013, sendo favorável ao despedimento da trabalhadora lactante incluída no processo de despedimento coletivo.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 17 DE ABRIL DE 2013**