

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 25/CITE/2017

**Assunto:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 25/CITE/2017: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 2203 – DL-E/2016

### I – OBJETO

1.1. Em 18/01/2017, a CITE recebeu da ..., através de Representante Legal, reclamação do Parecer n.º 25/CITE/2017, notificado à entidade empregadora em 11 de janeiro de 2017, porquanto “*não se podendo com o mesmo conformar*” nos termos que se transcrevem:

(...) RECLAMAÇÃO

(...)

1.º

*São dois os fundamentos invocados pela CITE para prolação do parecer desfavorável:*

- 1. A Entidade Empregadora não demonstra que são duas as trabalhadoras abrangidas pelo despedimento;*
- 2. A Entidade Empregadora não demonstra que são as duas as únicas que têm categoria profissional de engomadora.*

2.º

*A natureza e âmbito do parecer prévio a emitir pela CITE apresenta-se deveras relevante.*

3.º

*De facto, importa saber se a CITE tem o poder de sindicar a licitude do despedimento ou, antes, tem o poder e dever de averiguar se o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é feito por força dessa condição.*

4.º

*No Parecer 95/CITE/2014, no ponto 2.16, vai referido o seguinte (negrito e sublinha nossos): À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/20 12, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.*

5.º

*Esta conclusão da CITE decorre do enquadramento jurídico em que se insere a matéria em causa.*

6.º

*Veja-se, desde logo, o artigo 10.º da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, invocado no Parecer de que se reclama: salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais (...).*

7.º

*Em suma, o Parecer prévio da CITE previsto no artigo 63.º do Código do Trabalho visa a verificação de que o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não ocorre por causa discriminatória emergente dessa circunstância.*

*Posto isto,*

*(...)*

8.º

*De acordo com o vertido no artigo 63.º do Código do Trabalho, os elementos que a Entidade Empregadora deve remeter à CITE para que seja emitido o parecer prévio são:*

*cópia do processo (no caso) de despedimento por extinção de posto de trabalho.*

9.º

*Assim o fez a Entidade Empregadora — conforme resulta do Parecer de que ora se reclama.*

10.º

*Ora, da comunicação inicial remetida à Trabalhadora resulta inequivocamente que a Reclamante eliminou ambos os postos de trabalho de engomadora, e procedeu ao despedimento de ambas as trabalhadoras que os ocupavam. Vejamos (citação com negrito e sublinhados nossos):*

*a) Página 6 da comunicação inicial; Os gastos com as duas trabalhadoras que se encontram ao serviço da Entidade Empregadora na secção de Lavandaria/Engomadoria, cujos postos de trabalho vão ser eliminados, nos nove primeiros meses do ano de 2016 (aqui se incluindo apenas massa salarial e segurança social), ascenderam à quantia total de € 16.034,08 (dezassex mil e trinta e quatro euros e oito cêntimos).*

*b) Página 12 da comunicação inicial: Atentos os motivos que foram acima expostos, são eliminados os dois postos de trabalho correspondentes à categoria profissional de Engomadora.*

*Dessa extinção dos postos de trabalho resulta necessariamente o despedimento das duas trabalhadoras que os ocupam, visto que a Entidade Empregadora não dispõe de qualquer posto de trabalho disponível em qualquer das suas secções, seja no ... em Lisboa, seja em qualquer outro dos Hotéis que explora, que seja compatível com a categoria profissional de Engomadora.*

*c) Página 14: Quanto às categorias profissionais, as mesmas encontram-se acima indicadas.*

*Quanto ao número de trabalhadores, é o seguinte:*

*Engomadora —2 trabalhadoras.*

11.º

*Por outro lado, a Reclamante refere claramente ao longo da comunicação inicial que as duas trabalhadoras abrangidas são as únicas que detêm a categoria profissional de engomadoras, vejamos (negrito e sublinha nossos):*

*a) Página 14. Serão abrangidas as duas trabalhadoras que integram a Secção de Lavandaria do ..., sito em Lisboa, e que têm a categoria profissional de engomadora.*

*Serão estas as trabalhadoras a abranger não só por serem as únicas que integram a secção com esta categoria profissional como por serem, também, as únicas trabalhadoras da Entidade Empregadora com esta categoria profissional*  
*Posto isto,*

12.º

*Refere o douto parecer que a Reclamante não demonstrou ter despedido as duas trabalhadoras nem demonstrou que estas eram as únicas trabalhadoras com tal categoria profissional.*

13.º

*No entanto, atente-se no seguinte:*

14.º

*Em parte alguma do regime jurídico do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho se encontra prevista a obrigatoriedade de demonstração a todos os trabalhadores abrangidos pela decisão que os demais também se encontram a ser despedidos.*

15.º

*Aliás, o antedito sai reforçado pelo seguinte:*

*Sabendo-se que o procedimento de despedimento coletivo se encontra muito próximo do despedimento por extinção de posto de trabalho (quanto aos motivos que são admissíveis para que um empregador possa lançar mão dos mesmos), verifica-se que:*

*a) No procedimento de despedimento coletivo, a lei impõe que seja elaborado um único procedimento que inclua todos os trabalhadores abrangidos (veja-se, para tanto, as imposições constantes do artigo 360.º do Código do Trabalho, mormente quanto aos destinatários da comunicação inicial, que no seu número 3, ao prever a possibilidade de designação de uma comissão representativa designada de entre os trabalhadores abrangidos desde logo conduz à necessidade de que todos os trabalhadores abrangidos sejam conhecedores dos demais).*

*b) Por outro lado, também a nível objetivo se verifica o seguinte: aquando da impugnação judicial do despedimento coletivo, o número 3 do artigo 156.º do Código do Trabalho impõe que o réu (que será sempre o empregador) requeira o chamamento de todos os trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo.*

16.º

*O vindo de descrever não encontra par no que tange ao procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho.*

17.º

*O artigo 369.º, número 1 do Código do Trabalho apresenta a seguinte redação (negrito e sublinhado nossos):*

*No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva.*

18.º

*Quer-se com isto dizer que é a própria lei que, bem sabendo que estamos perante um instituto jurídico por meio do qual será possível levar a cabo o despedimento, até ao máximo, de 4 trabalhadores, refere que a comunicação inicial, em caso de inexistência de comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, é feita ao trabalhador e não aos trabalhadores.*

19.º

*Por outro lado, por se tratar de um despedimento individual, e não coletivo, a*

*impugnação judicial do mesmo segue os termos previstos no artigo 98.º-B e seguintes do Código de Processo do Trabalho, ou seja, conforme refere o disposto no artigo 98.º-C, número 1: no caso em que seja comunicada por escrito ao trabalhador a decisão de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho, seja por inadaptação, a ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento inicia-se com a entrega, pelo trabalhador, junto do tribunal competente, de requerimento em formulário eletrónico ou em suporte de papel, do qual consta declaração do trabalhador de oposição ao despedimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.*

20.º

*Expôs-se o antedito para demonstrar que o fundamento invocado no douto parecer, por falta de demonstração na comunicação inicial de que também procedeu ao despedimento da outra trabalhadora com a categoria de engomadora, não é requisito legal para a licitude do despedimento.*

21.º

*Por outro lado, ou segundo argumento invocado pelo douto parecer carece igualmente de sustentação legal, senão, vejamos:*

22.º

*Da análise dos elementos cuja comunicação é exigível para se iniciar o procedimento de extinção de posto de trabalho (Cfr. Artigo 369.º, número 1 do Código do Trabalho), nenhum dos mesmos refere a indicação do quadro de pessoal da empresa (de modo a que fosse possível aferir da existência ou não de outros trabalhadores com a mesma categoria profissional na empresa).*

23.º

*A lei exige, sim, que sejam descritos os critérios utilizados para a seleção dos trabalhadores a despedir (e isso, a Reclamante fez), e o douto Parecer não coloca em causa e,*

24.º

*Caso o trabalhador abrangido tenha colocado em causa a aplicação dos critérios*

*de seleção, será em fase de elaboração da decisão de despedimento que cabe ao empregador provar que os aplicou de acordo com os requisitos legais (Cfr. Artigo 371.º, número 2, alínea c) do Código do Trabalho).*

25.º

*Posto isto, verifica-se que o douto parecer de que ora se reclama concluiu, contra a lei, que não se encontravam cumpridos os requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho, pelo que entendeu que não se encontravam afastados indícios de discriminação da trabalhadora, Exma. Senhora D. ...*

26.º

*Ora, não pode a Reclamante conformar-se com este entendimento, pelos motivos que se indicam:*

27.º

*Uma vez que não se verifica qualquer violação dos requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho, caso a CITE necessitasse dos elementos que refere para poder aferir se o despedimento da trabalhadora, Exma. Senhora D. ..., a discriminava em função do facto de ser lactante, impunha-se que a CITE ordenasse à Reclamante que fizesse prova de que:*

*a) Procedeu ao despedimento da outra trabalhadora, com a categoria de engomadora — ademais que ao longo da comunicação inicial é claramente invocado pela Reclamante que essa mesma trabalhadora também era despedida com base nos mesmos fundamentos;*

*b) A Reclamante não tem ao seu serviço, naquela secção (ou, por hipótese de raciocínio, em toda a empresa) outros trabalhadores com a mesma categoria — ademais que é inequívoco que a Reclamante indica na comunicação inicial que tal é a realidade.*

28.º

*Pelo que, ao não exigir tal, a CITE substitui-se à Trabalhadora quanto à oposição ao despedimento em curso, contudo, com uma cominação muito mais gravosa do que se fora a trabalhadora a fazê-lo: é que elabora e subscreve um Parecer sem dar à Reclamante qualquer hipótese de demonstrar o que a CITE entende que*

*deve ser demonstrado — ao passo que, se fosse a Trabalhadora a fazê-lo, a própria lei concede ao empregador tempo e momento procedimental próprio para comprovar tais factos.*

29.º

*Entende, assim, a Entidade Empregadora que a CITE tem o dever de proceder às diligências instrutórias necessárias ao cumprimento do seu dever; e tal não aconteceu no caso do procedimento que culminou no Parecer de que se reclama.*

30.º

*Conforme poderão V. Exas. verificar através da análise do documento número 1 que se junta a final, e que aqui se dá por reproduzido para todos os efeitos legais:*

*a) No dia 28 de Novembro de 2016, a Reclamante deu início ao procedimento de despedimento com vista ao despedimento de ...;*

*b) Em tal data, a Reclamante elaborou a comunicação inicial prevista no artigo 369.º do Código do Trabalho, c) E bem assim a folha de rosto de tal notificação.*

*d) No dia 06 de Dezembro de 2016, as mencionadas comunicação inicial e folha de rosto foram entregues, em mão, à Trabalhadora.*

*e) A folha de rosto que acompanhou a entrega da comunicação inicial continha a expressa menção de que a Trabalhadora:*

*a. dispunha de 10 dias para, querendo, apresentar parecer fundamentado sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*

*b. Podia, nos três dias úteis posteriores à receção da presente comunicação, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.*

*f) Volvidos os 10 dias sobre a entrega da comunicação inicial, a trabalhadora não entregou à Reclamante qualquer parecer.*

*g) Volvidos 03 dias úteis sobre a entrega da comunicação inicial, a Trabalhadora*



*não comunicou à Reclamante que havia pedido intervenção do ACT.*

*h) O prazo para apresentar o parecer fundamentado terminou no dia 16 de Dezembro de 2016.*

*i) No dia 22 de Dezembro de 2016, a Reclamante elaborou a decisão final de despedimento.*

*j) No dia 22 de Dezembro de 2016, a Reclamante entregou essa comunicação à Trabalhadora.*

*k) A cessação do contrato de trabalho da Trabalhadora em causa ocorrerá no dia 21 de fevereiro de 2017.*

*l) No dia 23 de Dezembro de 2016, a Reclamante enviou à ACT o procedimento.*

*m) Os fundamentos invocados neste despedimento são os mesmos que foram invocados na comunicação inicial dirigida à Trabalhadora, Exma. Senhora D. ... e ... são as únicas trabalhadoras da Reclamante cuja categoria profissional é a de Engomadora.*

### 31.º

*Ou seja, fica assim demonstrado que o primeiro dos fundamentos em que se ancora o douto Parecer em reclamação não se verifica: a Reclamante procedeu ao despedimento da outra trabalhadora com a categoria profissional de engomadora.*

*(...)*

### 32.º

*Por outro lado, e no que tange à existência de outros trabalhadores ao serviço da Reclamante com a mesma categoria profissional da trabalhadora visada e da outra trabalhadora que também foi despedida com os mesmos fundamentos, pela análise do Mapa de Pessoal do Relatório Único, poderão V. Exas. Verificar que o alegado pela Reclamante na comunicação inicial do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde à verdade, ou seja, serem as únicas que integram a secção com esta categoria profissional como por serem, também, as únicas trabalhadoras da Entidade Empregadora com esta categoria profissional (Cfr. Documento número 2 que ao diante se junta).*

*Posto isto,*

33.º

*Aqui chegados, cumpre apreciar se em algum momento a Entidade Empregadora conduziu este procedimento de modo a despedir a Trabalhadora, Exma. Senhora D. ... pelo facto de a mesma ser lactante.*

34.º

*E a conclusão apenas pode ser a de que tal não ocorreu.*

35.º

*É que, a Reclamante despediu as únicas duas trabalhadoras que tinha ao seu serviço com a categoria profissional de Engomadora.*

36.º)

*E não há dúvidas de que, face aos fundamentos que invocou, se apresenta justificada a eliminação dos dois postos de trabalho de engomadora.*

37.º

*Verifica-se, assim, do alegado e documentalmente demonstrado na presente Reclamação, que ambos os fundamentos invocados no douto Parecer não se verificam.*

*Por tudo o acabado de alegar e demonstrar documentalmente, requer-se a V. Exas. que revoguem o Parecer de que ora se reclama e, conseqüentemente, profiram outro por meio do qual declarem que todos os requisitos legalmente exigidos referentes ao procedimento de extinção de posto de trabalho foram cumpridos pela Entidade Empregadora, e que está demonstrada a ausência de qualquer ato discriminatório da Trabalhadora, Exma. Senhora D. ..., em função do facto de a Mesma ser lactante.*

*(...)*

*Requer-se de digne admitir a junção de 02 documentos.”*

- 1.2.** Face à apresentação da reclamação, a CITE notificou a trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, para alegar o que tivesse por conveniente no

dia 12 de janeiro de 2017.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.

**2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos

prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.

- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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.
- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.6. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio” da CITE.
- 2.7. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “considera-se despedimento por extinção de posto de trabalho a cessação de contrato de trabalho promovida

pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa”.

**2.8.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:

“a) Motivos de mercado - redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;  
b) Motivos estruturais - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;  
c) Motivos tecnológicos - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

**2.9.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;

- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.

4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

**2.10.** E, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, “o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- 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”.

- 2.11. Finalmente, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.
- 2.12. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica, “(...) a) ... b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental; c) (...)”.

### III – ANÁLISE

- 3.1 A reclamação apresentada assenta no facto da entidade empregadora entender terem sido cumpridos *“todos os requisitos legalmente exigidos referentes ao procedimento de extinção de posto de trabalho foram cumpridos”* e que se verifica *“a ausência de qualquer ato discriminatório da Trabalhadora”*
- 3.2 No entanto, só em sede de reclamação é que a entidade empregadora vem demonstrar a existência da segunda trabalhadora no processo de despedimento, por extinção do posto de trabalho, anexando os respetivos documentos.
- 3.3 Pelo exposto, não cabe à CITE instruir processos cuja demonstração dos factos alegados incumbe à reclamante, no entanto os documentos ora enviados (comunicação do despedimento à segunda trabalhadora e o anexo A) comprovam esses factos que são do conhecimento da trabalhadora.
- 3.4 No entanto, na comunicação efetuada pela entidade empregadora à trabalhadora em análise neste processo, em 28 de novembro de 2016, vem referido, de acordo com o que se transcreve: *“Não obstante a decisão acima descrita, a Entidade*

*Empregador irá manter o posto de trabalho de Governanta de Lavandaria. (...) Por outro lado, atenta a manutenção da concretização interna da lavagem e engomadora esporádica das roupas e bens acima descritos, é necessário que se mantenha ao serviço da Entidade Empregadora um posto de trabalho que conjugue o desempenho destas tarefas (...)” (SN)*

- 3.5** Assim, com a apresentação do Anexo A – Quadro de Pessoal verificou-se que a entidade empregadora não demonstra que as duas trabalhadoras são as únicas que têm aquela categoria profissional de engomadoria, uma vez que na comunicação feita à trabalhadora em 28 de novembro de 2016, menciona que deixará de ter a secção de engomadoria/lavandaria e passando a ter a secção de rouparia assegurada pela governanta de lavandaria, pelo que não demonstram a aplicação dos critérios do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Manter a conclusão do parecer n.º 25/CITE/2017, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 11 de janeiro de 2017, por não haver fundamentos suficientes que determine a sua alteração;
- b) Comunicar à entidade empregadora e ao trabalhador o teor da presente decisão.

**PROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**