

## PARECER N.º 65/CITE/2008

**Assunto:** Parecer prévio nos termos do n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho  
Processo n.º 237 – DG-E/2008

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 19.05.2008, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., cópia de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
- 1.2. Do referido processo consta uma carta do Administrador da empresa, dirigida à trabalhadora, em 23.04.2008, que refere o seguinte:
  - 1.2.1. *Vimos pela presente comunicar a V. Ex.ª a extinção do seu posto de trabalho, com o seu consequente despedimento, com efeitos a partir de 30 de Junho de 2008.*
  - 1.2.2. *Como é do seu conhecimento, o volume de vendas e o número de clientes das divisões de produtos químicos e restauração, da Delegação Norte da ..., da qual a V. Ex.ª é Assistente de Vendas, tem vindo a sofrer uma redução muito acentuada.*
  - 1.2.3. *Por outro lado, o único vendedor da divisão de restauração da Delegação Norte, apresentou o seu pedido de demissão em Outubro de 2007, deixando de trabalhar com a empresa e não tendo sido substituído e tendo o posto de trabalho do vendedor da divisão de produtos químicos da mesma Delegação Norte, sido extinto em 31/12/2003.*
  - 1.2.4. *Os referidos motivos, determinaram a reestruturação dos serviços desta empresa, passando as funções que V. Ex.ª tem vindo a desempenhar, a ser executadas a partir da sede da empresa.*

- 1.2.5.** *O referido conjunto de situações, não permite a subsistência da relação laboral, ainda que com alteração das funções desempenhadas até agora.*
- 1.2.6.** *Vemo-nos forçados a proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, com efeitos a partir de 30 de Junho de 2008, gozando V. Ex.<sup>a</sup> as férias vencidas em 1 de Janeiro de 2008 a partir de 28 de Maio de 2008 inclusive.*
- 1.2.7.** *A 30 de Junho serão liquidados os créditos salariais referentes ao mês de Junho de 2008 e os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal, referentes ao serviço prestado em 2008, bem como a compensação devida pelo despedimento por extinção do posto de trabalho no valor líquido de € 8.772,47.*
- 1.2.8.** *Atento o disposto no artigo 399.º do Código do Trabalho, deverá V. Ex.<sup>a</sup> enviar a esta empresa, com a antecedência devida, o modo de utilização do crédito de horas.*
- 1.3.** Em 07.05.2008, a trabalhadora responde à carta do Administrador da empresa, referindo o seguinte:
- 1.3.1.** *Em resposta à V/carta, datada de 23/04/08, e recebida dia 29/04/08, venho, por este meio, comunicar a minha oposição ao despedimento por extinção do posto de trabalho, pelas razões que passo a mencionar:*
- 1.3.2.** *V. Exas. foram comunicados, via e-mail, no dia 28/04/08, que me encontro grávida. Mediante tal, e após informação recebida através da Autoridade para as Condições de Trabalho e CITE, V. Ex.<sup>as</sup> deverão solicitar parecer à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para extinção do posto de trabalho e conseqüente despedimento. Só após o parecer favorável desta instituição é que poderão proceder à extinção do posto de trabalho e conseqüente despedimento.*
- 1.3.3.** *De facto, o volume de vendas dos produtos químicos da Delegação Norte da ..., S.A., tem vindo a decrescer desde a altura em que o posto de trabalho do vendedor da referida divisão foi extinto. Facto este que é do V/ conhecimento desde 2004, e as vendas têm sido feitas pelo chefe da divisão, desde então. No entanto, o mesmo não se aplica à Divisão da Restauração, cujas vendas se têm mantido e até aumentado. Mais informo que, o único vendedor da divisão da restauração da Delegação Norte, só entrou na empresa em Maio de 2007. Em Outubro deste mesmo ano, o mesmo vendedor apresentou a sua demissão. Desde 2001, altura em que entrei na empresa, as vendas da*

*divisão da restauração sempre foram feitas pelo vendedor que se encontra na sede, não se verificando qualquer quebra nas vendas.*

**1.3.4.** *Mediante tal, apresento a minha oposição à situação exposta por V. Exas.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.*

**2.1.2.** 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 directa em razão do sexo, contrária ao n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207/CEE (aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres). Esta disposição corresponde actualmente à alínea c) do artigo 3.º daquela Directiva, na redacção dada pela Directiva 2002/73/CE.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra, no n.º 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres*, que é esta Comissão, conforme artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta aquele Código.

**2.2.1.** É de salientar que, nos termos do n.º 4 do citado artigo 51.º do Código do Trabalho é inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,

caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova desse facto ao empregador.

- 2.3.** Afigura-se, no presente despedimento por extinção de posto de trabalho, que o empregador não demonstrou ter preenchido os requisitos a que alude o n.º 1 do artigo 403.º do Código do Trabalho, nem demonstrou ter observado os critérios estabelecidos no n.º 2 do mesmo artigo para a selecção dos postos de trabalho a extinguir, por referência aos respectivos titulares, caso existam.
- 2.4.** Estabelece a alínea *a)* do artigo 429.º do Código do Trabalho que *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes e em legislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito se não tiver sido precedido do respectivo procedimento.*
- 2.4.1.** Sobre esta matéria, dispõe o artigo 432.º, alíneas *a)* e *b)*, do Código do Trabalho que *o despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito sempre que o empregador não tiver respeitado os requisitos do n.º 1 do artigo 403.º e tiver violado o critério de determinação de postos de trabalho a extinguir, enunciado no n.º 2 do artigo 403.º.*
- 2.5.** Tal situação gera a ilicitude do despedimento por extinção de posto de trabalho pelos fundamentos anteriormente referidos.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento pode constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 16 DE JUNHO DE 2008**