



PARECER N.º 156/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 534 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 31 de maio de 2013, da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ...

1.2. A empresa remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 14/03/2013, informando:

1.2.1. *A prolongada crise económico-financeira, nacional e internacional, tem-nos obrigado a um esforço constante de reestruturação dos nossos serviços e estabelecimentos, encerrando os menos competitivos do ponto de vista comercial, para assegurar a estabilidade e solidez da nossa empresa.*

1.2.2. *Dentro do referido contexto, decidimos, por motivos de mercado, encerrar definitivamente a secção de criança da loja sita no Centro Comercial ..., onde V.Exª exercia as funções de caixeira encarregada.*

1.2.3. *Em consequência do encerramento da secção supra referida, que se verificou a 10/03/2013, e por não termos qualquer outro posto de trabalho compatível para a integrar, o que põe em causa a subsistência da relação de trabalho, vimos comunicar-lhe ser intenção desta empresa proceder à cessação do seu contrato de trabalho, por extinção do posto de trabalho, por motivos estruturais e de mercado, nos termos do disposto no nº 1 do artigo 369º, conjugado com o artigo 367º e nº 2 do artigo 359º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro.*



1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação, tendo remetido resposta datada de 4/04/2013, dizendo o seguinte:

1.3.1. *Desempenho as funções de encarregada de loja e não de “caixeira encarregada da secção de criança”, pelo que o motivo justificativo que utilizam para o referido despedimento por extinção de posto de trabalho não corresponde com a verdade.*

1.3.2. *Desde novembro de 2010 que desempenho as funções de encarregada de loja, exercendo as responsabilidades inerentes ao cargo, gerindo todo o estabelecimento ... sito no C.C. ... em Lisboa e não a “secção de criança” que referem.*

1.3.3. *Ora, não encerrando o estabelecimento, o posto de trabalho de encarregada de loja não só se mantém como é necessário para o seu cabal funcionamento.*

1.3.4. *Neste sentido, não existe nenhum fundamento plausível para que se proceda à extinção do posto de trabalho de encarregada de loja, pelo que, considero abusivo este procedimento para efetivar o meu despedimento.*

1.4. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal – anexo A do relatório único, o que veio a fazer.

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. Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por



causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006.

2.3. 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*. 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. O artigo 369º, nº 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.*

2.6. Estabelece o artigo 367º do Código do Trabalho que se considera despedimento por extinção do posto de trabalho *a cessação de contrato e trabalho promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.*

2.7. No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta como fundamento da extinção do posto de trabalho:



2.7.1. *A prolongada crise económico-financeira que tem obrigado a um esforço constante de reestruturação dos serviços e estabelecimentos;*

2.7.2. *O encerramento definitivo da secção de criança da loja sita no Centro Comercial ..., onde a trabalhadora exerce funções;*

2.7.3. *O facto de não ter qualquer outro posto de trabalho compatível para a integrar, o que põe em causa a subsistência da relação de trabalho.*

2.8. A trabalhadora apresentou a resposta à intenção do despedimento dizendo:

2.8.1. *Desempenho as funções de encarregada de loja e não de “caixeira encarregada da secção de criança”, pelo que o motivo justificativo que utilizam para o referido despedimento por extinção de posto de trabalho não corresponde com a verdade.*

2.8.2. *Desde novembro de 2010 que desempenho as funções de encarregada de loja, exercendo as responsabilidades inerentes ao cargo, gerindo todo o estabelecimento ... sito no C.C. ... em Lisboa e não a “secção de criança” que referem.*

2.8.3. *Ora, não encerrando o estabelecimento, o posto de trabalho de encarregada de loja não só se mantém como é necessário para o seu cabal funcionamento.*

2.8.4. *Neste sentido, não existe nenhum fundamento plausível para que se proceda à extinção do posto de trabalho de encarregada de loja, pelo que considero abusivo este procedimento para efetivar o meu despedimento.*

2.9. Nos documentos apresentados pela entidade patronal, o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não se encontra fundamentado, visto que:

2.9.1. Não se indicam as razões de mercado que levam a encerrar a secção de criança;

2.9.2. Não se indicam quantos e quais os trabalhadores que laboram na secção de criança;

2.9.3. Não se apresenta prova da categoria profissional da trabalhadora a despedir, e não é contraditado o que a trabalhadora afirma que tem a categoria profissional de encarregada de loja,



2.9.4. Também nada diz a entidade patronal sobre a afirmação da trabalhadora de que exerce funções em toda a loja e não apenas na secção de criança, o que obrigaria a indicar quais os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir (art. 368º, nº 2 do CT).

2.10. Por outro lado, não está demonstrada a impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, tal como impõe o artigo 368º, nº 4 do Código do Trabalho.

2.11. Razões pelas quais se considera que a entidade patronal não fundamenta o processo de extinção do posto de trabalho nem a escolha da trabalhadora ..., existindo, portanto, indícios de discriminação de género.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 19 DE JUNHO DE 2013**