

PARECER N.º 177/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 583 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 20 de junho de 2013, da empresa ... – Comércio e Difusão de Vestuário, S.A., 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 31/05/2013, informando:

1.2.1. *Nos termos do disposto no artigo 369.º do Código de Trabalho, comunicar a necessidade de extinção do seu posto de trabalho por motivos de ordem estrutural, com efeitos a 29 de julho de 2013.*

1.2.2. *De facto o desequilíbrio económico-financeiro, conjugado com a crise que atualmente se verifica em vários setores económicos, e designadamente no setor têxtil, são motivos de ordem estrutural que condicionaram esta sociedade a adotar uma política de redimensionamento de modo a tentar inverter esta situação, via essencial à competitividade, saneamento económico e reorganização administrativa da empresa.*

1.2.3. *Pelo exposto revelou-se necessário encerrar o centro de trabalho onde exerce as suas funções, designadamente a Loja ... sita no Centro Comercial ..., e extinguir o seu posto de trabalho.*



1.2.4. *Estão preenchidos na totalidade os requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho do artigo 368.º do Código do Trabalho. De facto, os motivos indicados não se devem a uma conduta culposa do empregador ou do trabalhador, não existem contratos de trabalho a termo para as funções que realiza no seu centro de trabalho, nem se aplica o processo de despedimento coletivo, sendo impossível a subsistência do seu contrato de trabalho.*

1.2.5. *Assim foi decidido no âmbito deste processo encerrar a loja ... e extinguir o seu posto de trabalho.*

1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação em 05/06/2013, não constando do processo qualquer resposta à mesma.

1.4. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal – anexo A do relatório único, o que veio a fazer, e donde consta a existência de cinco trabalhadores na loja.

1.5. Foi ainda solicitado à empresa que informasse se do encerramento da loja tinha resultado o despedimento dos outros trabalhadores, tendo esta informado que os outros trabalhadores não foram despedidos e regressaram a outras lojas.

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 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.*

2.6. Estabelece o artigo 367.º 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. *Motivos de ordem estrutural, relacionados com o desequilíbrio económico-financeiro, conjugado com a crise que atualmente se verifica em vários setores económicos, e designadamente no setor têxtil;*

2.7.2. *O encerramento da loja onde a trabalhadora exerce funções.*

2.8. Nos documentos apresentados pela entidade patronal, e nomeadamente na comunicação à trabalhadora, não é indicado quais e quantos os postos de trabalho são extintos.

2.9. Em resposta a nossa solicitação vem a empresa a informar que a trabalhadora ... é única a ser despedida e os outros trabalhadores *regressaram* a outras lojas.

2.10. O processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, nada diz quanto aos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir, conforme impõe o artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.11. Na loja trabalhavam cinco trabalhadores, cujos nomes constam do quadro de pessoal.

2.12. Assim, não tendo a empresa cumprido o requisito essencial de indicação dos critérios para determinação do posto de trabalho a extinguir, e de os comunicar à trabalhadora, conforme impõe os artigos 368.º, n.º 2 e 369.º, n.º 1, al. c) do Código do Trabalho, o despedimento deve ser considerado ilícito.

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 ...
– Comércio e Difusão de Vestuário, S.A.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 18 DE JULHO DE 2013**