



PARECER N.º 74/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 214 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 1 de março de 2013, da empresa ..., S.A. – Sucursal Portugal, com sede na Avenida ..., n.º ..., em Lisboa e cuja atividade principal consiste na prestação de serviços facility services, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria de trabalhadora de limpeza.

1.2. Do referido pedido constava apenas a identificação da trabalhadora, data de admissão na empresa, categoria profissional e intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho/extinção de contrato de trabalho da identificada trabalhadora, com efeitos a 19/03/2013, por motivos de, conforme se transcreve:

[...]

Esta empresa dedica-se à prestação de serviços facility services.

No âmbito da sua atividade comercial, celebrou um contrato prestação de serviços com a “Caixa ...”, para a sua sucursal do Porto, para o exercício de funções de trabalhadora de limpeza.

[...]

Sucedede que o cliente “Caixa ...”, e resultante de reestruturação interna dos seus próprios serviços, em 24 de janeiro de 2013 comunicou à exponente que



pretendia dispensar a funcionária contratada, devido ao encerramento da sucursal em causa, a partir de 05/03/2013, cessando desta forma o fundamento para a manutenção contratual.

Nem o cliente “Caixa ...”, nem a expoente detêm qualquer outro posto e trabalho livre e compatível que permita a convolação do contrato e a afetação da funcionária a outro posto de trabalho, na área do Porto.

[...]

1.3. Tendo em consideração o disposto nos artigos 368.º a 370.º, todos do Código do Trabalho, esta Comissão solicitou, por ofício n.º 533/2013, de 7 de março, o envio do processo ali referido, isto é:

1.3.1. Comunicação e respetiva prova de receção de envio 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) Da necessidade de extinguir o posto de trabalho;
- b) Da indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- c) Da necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.
- d) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

1.4. Em 11 de março de 2013, a empresa respondeu ao ofício acima identificado, nos seguintes termos:

Conforme por vós solicitado em carta por nós rececionada em 11/03/2013, vimos desta forma remeter o preceituado nos artigos 368.º a 370.º do Código do Trabalho.

Mais informamos que o local de trabalho em causa não possuía qualquer estrutura de representação de trabalhadores.

Aguardamos o vosso parecer



1.5. Mais junta documento que intitulou de “Relatório das Causas de Extinção de Posto de Trabalho (Art.º 367.º do Código do Trabalho), onde consta a exposição dos motivos para a extinção do posto de trabalho, apontando o disposto na al. b) do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho e ainda a menção de que foi dado conhecimento à trabalhadora do relatório em apreço.

1.6. Transcreve-se nesta sede o alegado pela empresa como motivos justificativos:

[...]

5 - A este facto, acresce que, porventura por força de uma recessão geral em novos investimentos, tem vindo a decrescer a angariação de novos clientes e, conseqüentemente, uma maior dificuldade na transferência e mobilidade dos seus funcionárias, entre clientes com razoável proximidade geográfica.

6 - Desta conjugação, e atentas as funções da funcionária em causa, conclui-se que o seu posto de trabalho foi extinto, constituindo um encargo que, no momento atual, não corresponde a uma mais-valia efetiva.

[...]

10 - Todo este processo é de natureza vital para a manutenção dos índices de competitividade e solvabilidade da empresa.

11 - Atentas as funções exercidas pela funcionária, a declarante não possui outra que, dentro do círculo do Porto ou nas suas proximidades, permitisse a sua recolocação, o que foi objeto de prévio diálogo com o funcionário.

12 - Perante as referidas circunstâncias, de natureza superveniente, à declarante não restava outra alternativa que não fosse a extinção do posto de trabalho.

Na divisão não existe estrutura equivalente em que a funcionária em causa pudesse ser integrado e compatível com a sua categoria e perfil profissional, atentas as habilitações específicas que são por si detidas.

Mostra-se, assim, impossível a subsistência do contrato individual de trabalho com a funcionária, ..., Art.º 368, al. b), sendo intenção desta empresa proceder à extinção do posto de trabalho.

Atentas as funções que exerce, e dado que a reestruturação já se encontra em fase de implementação, a empresa propõe a dispensa da prestação do período de aviso prévio.

Dá-se conhecimento do presente relatório à funcionária afetada pela proposta, que



sobre o mesmo poderá pronunciar-se e opor o argumento que tenha por pertinentes, no prazo de 10 dias (Art.º 370 n.º 1), informando-a que poderá requerer a intervenção dos Serviços do ACT, nos termos do art.º 370.º n.º 2 do Código de Trabalho.

1.7. Tal documento não está assinado, nem pela entidade empregadora, nem pela trabalhadora.

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.*

2.4. 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.



- 2.5.** 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.
- 2.6.** Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa*.
- 2.7.** 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.*
- 2.8.** No caso em apreço, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador não remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora da necessidade de extinguir o posto de trabalho, nem da indicação dos motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita, para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, nem da necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir nem os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.
- 2.9.** Assim, considera-se haver indícios de que a entidade empregadora:
- 2.9.1.** Não cumpre os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho;
 - 2.9.2.** Não observou o disposto no n.º 2 do mesmo dispositivo legal;
 - 2.9.3.** Não fez as comunicações previstas no artigo 369.º do mesmo Diploma Legal;
- 2.10.** Do mesmo modo, e em consequência, há indícios de que a trabalhadora está a ser discriminada em função da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A. – Sucursal Portugal.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 22 DE MARÇO DE 2013**