



PARECER N.º 123/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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 381 – DG-E/2014

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu em 24 de abril de 2014, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ...

1.2. A empresa remeteu uma comunicação à trabalhadora, em 10/03/2014, informando:

1.2.1. *Comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Ex, correspondente à categoria profissional de operadora de catering a cujas funções correspondia servir comida e bebidas.*

1.2.2. *A admissão ao serviço verificou-se em 18 de maio de 2009 tratando-se de um contrato de trabalho a termo certo.*

1.2.3. *Face à atual conjuntura de mercado, este setor de comércio de produtos alimentares está a ser, à semelhança de outros, afetado no atual momento pelo que de forma a manter a competitividade procedemos à reorganização, concentração e racionalização do serviço*

1.2.4. *Não subsiste por isso a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V. Ex., daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém.*

1.2.5. *Face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de que V. Ex. é detentora.*



1.2.6. *À entidade empregadora não lhe é possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*

1.2.7. *Os factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.*

1.2.8. *Do exposto não tem a firma alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho, sendo o último dia efetivo de trabalho no dia 10 de abril de 2011, de V. Ex, em consonância com os artigos n. 367º e seguintes do CT.*

1.3. Não foi remetido documento comprovativo de a trabalhadora ter recebido esta notificação;

1.4. Foi pedida informação à empresa se a trabalhadora respondeu à referida notificação, ao que foi respondido que não.

1.5. Foi ainda solicitado à empresa que remetesse o anexo A ao relatório único – quadro de pessoal, que não foi remetido até à data.

1.6. Foram incluídos no processo de pedido de parecer à CITE os seguintes documentos:

1.6.1. Declaração de situação de desemprego, mod. RP 5044/2013 da Segurança Social, donde consta que o contrato de trabalho cessou em 10/04/2014;

1.6.2. Recibo de vencimento, donde consta o cálculo de indemnização e outros pagamentos por cessação do contrato de trabalho

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 do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador ou trabalhadora 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, a entidade empregadora deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** Estabelece o artigo 367.º do Código do Trabalho que se considera despedimento por extinção do 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*.
- 2.6.** 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.*

2.7. Por outro lado, o artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho estabelece que *havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para a concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:*

- a) *menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) *menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) *classe inferior da mesma categoria profissional;*
- d) *menor antiguidade na empresa.*

2.8. No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à trabalhadora, onde apresenta como fundamentos da extinção do posto de trabalho a *necessidade de proceder à reorganização, concentração e racionalização do serviço, e a inevitabilidade de extinção do posto de trabalho que esta trabalhadora possui.*

2.9. Nesta comunicação não se refere quais e/ou quanto(a)s o(a)s trabalhadore(a)s que laboram na *secção ou unidade equivalente* a que a trabalhadora ... está afeta.

2.10. Em informação remetida à CITE a empresa refere que a existência de mais duas trabalhadoras e três trabalhadores, mas sem indicar quais os locais de trabalho que ocupam as categorias profissionais ou antiguidade na empresa.

2.11. Além disso, a empresa remete o processo à CITE já depois de ter feito cessar o contrato de trabalho; ou seja, dos documentos remetidos à CITE em 23/04/2014, consta que o contrato de trabalho cessou em 10/04/2014.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.12. Ora, não poderá, assim, considerar-se que a empresa está a fazer um pedido de parecer prévio à CITE, tal como impõe o artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, donde decorre que o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho se deve considerar *ilícito*, tal como determina o artigo 381.º, d) do Código do Trabalho.

2.13. Por estas razões, ou seja, por não ter sido demonstrada a aplicação dos critérios descritos no artigo 368.º, n.º 2 e por não ter sido feito pedido de parecer prévio à CITE nos termos do artigo 63.º, n.º 1, ambos do Código do Trabalho o despedimento deve ser considerado ilícito.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável no despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ... promovido pela empresa ..., Lda., por existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 15 DE MAIO DE 2014**