



## PARECER N.º 133/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 388 – DV/2014

### I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu em 28 de abril de 2014, de ... 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 02/04/2014 e por si rececionada a 03/04/2014, informando:

*..., com o NIF ..., na qualidade de Entidade Empregadora vem por este meio comunicar à Trabalhadora Sra. ..., admitida ao serviço em 11 do março de 2013, com contrato a termo certo, com a categoria profissional de Técnica de Unhas de Gel, comunicar a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho em 31/05/2014.*

*Esta extinção, no âmbito do Art.º 367 do Código de trabalho. Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, é consequente da existência de motivos de ordem financeira que a tal obrigam, devido ao fraco volume de negócios desde o seu início de atividade, que teve como primeiro estabelecimento uma das lojas no Barreiro ..., designada pelo n.º ..., onde estavam incluídas as funções incumbidas a V.a Exa.*

*Já posteriormente à data em que V.a Ex.a se encontrava em casa por gravidez de risco clínico, foi optado por mudar para um estabelecimento com uma renda mais reduzida para tentar fazer face às despesas. No entanto, tenho vindo a verificar que esta tentativa de mudança de estabelecimento foi sem sucesso, pois a*



*reduzida faturação mantém-se e sem provisão de melhoria a curto ou mesmo a médio prazo.*

*Para que eu não esteja sujeito a dívidas perante o pessoal ao serviço, ao Estado e fornecedores, a única solução passa por encerrar o estabelecimento) bem como a atividade perante a Autoridade Tributária e Segurança Social.*

*De acordo com o Art.º 237.º do referido Código de trabalho tem a trabalhadora nos 10 dias posteriores a esta comunicação a possibilidade de transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do Art.º 368.º ou as prioridades a que se refere o nº 2 do mesmo artigo.*

- 1.3. Mais consta do processo, carta do mesmo empregador, de 24/04/2014, a comunicar a decisão de despedimento, com efeitos a 31/05/2014, com cópia da Declaração de Situação de Desemprego – Mod. RP 5044/2013 – DGSS, carta rececionada pela trabalhadora em 28/04/2014, de acordo com informações recolhidas no sítio da internet ...
- 1.4. Mais junta cópia da carta remetida ao proprietário do imóvel, dando conta da entrega do local arrendado, com efeitos a 31/03/2014.
- 1.5. A CITE solicitou ao empregador, em 06/05/2014, através de ofício registado, o envio de cópia do Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, anexo A ao relatório único (quadro de pessoal) e comprovativo da cessação de atividade/encerramento do estabelecimento, o que o empregador cumpriu.
- 1.6. O empregador remeteu ainda cópia da comunicação da cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., constante do Anexo A do Relatório Único, bem como cópia da Declaração da Situação de Desemprego, tudo com efeitos a 31/03/2014.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento.
- 2.3. É jurisprudência uniforme do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por motivo de maternidade 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, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).
- 2.4. Na verdade, e de acordo com o já previsto na Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19.10.92, artigo 10.º: “1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade (...), salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez, admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.
- 2.5. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.”
- 2.6. Nos termos da lei (artigo 63.º do Código do Trabalho), o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.



- 2.7.** A CITE, por força da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, deve emitir o parecer prévio à inclusão em despedimento coletivo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo da licença parental.
- 2.8.** No caso *sub judice*, e atendendo aos documentos carreados para o processo, *maxime* o Anexo A do Relatório Único, demonstrando tratar-se de uma microempresa, a carta enviada à segunda trabalhadora a comunicar a caducidade do seu contrato de trabalho com efeitos a 31/03/2014 e o documento de cessação de atividade junto da Autoridade Tributária e Aduaneira, afigura-se não se tratar de um despedimento por extinção do posto de trabalho, mas sim de uma cessação do contrato de trabalho por caducidade, face ao encerramento total e definitivo da empresa, nos termos dos n.º 3 do artigo 346.º do Código do Trabalho, bastando informar o/a trabalhador/a, nos termos do n.º 4 do mesmo preceito legal, do respetivo encerramento com a antecedência prevista nos n.ºs 1 e 2 do artigo 363.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No caso em apreço, o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação do encerramento do estabelecimento feita à trabalhadora que tem uma antiguidade superior a um ano e inferior a cinco anos, com a antecedência de 30 dias.
- 2.10.** Assim, da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, face ao encerramento total e definitivo da empresa.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de cessação do contrato de trabalho da



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora grávida ... por motivo de encerramento total e definitivo do estabelecimento de ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 28 DE MAIO DE 2014**