

PARECER N.º 152/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à cessação dos contrato de trabalhadora lactante, por extinção de posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 418 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. Em 07.05.2014, a CITE recebeu da empresa ..., S.A, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., por extinção do posto de trabalho.

1.2. O pedido de emissão de parecer prévio enviado pela empresa à CITE, refere o seguinte que se transcreve:

“Com os nossos melhores cumprimentos, vimos pela presente solicitar a Vossa Exa. o vosso parecer sobre:

- A nossa intenção em procedermos à revogação do contrato de trabalho da nossa colaboradora ..., que se encontra em período lactante.

Tentamos de diversas formas, através de reestruturação dos posto de trabalho, mas não está a ser possível continuarmos com esta colaboradora ao nosso serviço, uma vez que a colaboradora em causa é a mais nova em antiguidade no quadro de pessoal para as funções que desempenha, sendo igualmente aquela que é menos habilitada para as mesmas. Da mesma forma, para esta função a ser revogada, não há

quaisquer contratos a termo, sendo todos os outros colaboradores efetivos, e não menos importante, devido às dificuldades económicas que esta firma está a sentir, fruto do decréscimo de serviços que se faz sentir no mercado, nomeadamente na área da construção civil.”

- 1.3. Dado que do processo inicialmente remetido à CITE apenas constava a comunicação à CITE acima transcrita, foi solicitado à entidade empregadora que enviasse a restante documentação legalmente exigida para a realização de um processo de extinção de posto de trabalho, nomeadamente a comunicação de intenção de despedimento à trabalhadora.
- 1.4. A empresa respondeu por escrito em 13 de maio de 2014, juntando ao processo o Anexo A do relatório único de 2013, cópia do certificado de habilitações de trabalhadora especialmente protegida e uma minuta de acordo de revogação de contrato de trabalho, com a indicação de que eventualmente poderá vir a ser assinada entre as partes.
- 1.5. Mais nenhuma informação foi prestada ou qualquer outra documentação foi junta ao processo por parte da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, “*considera-se despedimento por extinção de 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*”.

- 2.2.** O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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.
- 2.3.** Um dos considerandos da referida Diretiva refere que “... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento”.
- 2.4.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 2.5.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres”, ou seja, esta Comissão, conforme Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 2.6.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, *“sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio (...)”* da CITE.
- 2.7.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

III – APRECIÇÃO

- 3.1.** A CITE desconhece se a intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho foi comunicada à trabalhadora ...
- 3.2.** A entidade empregadora, apenas comunicou à CITE a intenção de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, referindo que esta é a trabalhadora com menos antiguidade ao seu serviço, sem indicar qual a categoria profissional da trabalhadora nem qual a razão da necessidade de extinção do posto de trabalho, nem

juntando as peças do procedimento de extinção de posto de trabalho, legalmente exigidas nos termos do Código do Trabalho.

3.3. É ainda relatado pela entidade empregadora que pretende revogar o contrato de trabalho com a trabalhadora especialmente protegida, fazendo inclusive alusão à possibilidade de proceder a essa revogação por mutuo acordo.

3.4. É de referir que a CITE não possui competências legais para a apreciação de cessação de contrato de trabalho por mutuo acordo.

Nestes termos, salvo melhor e douta opinião, a CITE não dispõe no presente processo de pedido de emissão de parecer prévio informação suficiente para considerar afastada a presunção de discriminação em função da parentalidade prevista nos termos do n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, pois desconhece se a trabalhadora foi informada desta intenção, se lhe foram comunicados os fundamentos para a extinção do posto de trabalho que ocupa e se lhe foi possibilitada qualquer resposta á situação.

IV – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera opor-se ao despedimento da trabalhadora ..., por não se considerar afastada a existência de indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir pela empresa...

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