



PARECER N.º 233/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 667 – DG-E/2014

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 17/07/2014, 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 30/06/2014, informando:

1.2.1. *Vimos pela presente, em cumprimento do disposto no artigo 369.º n.º 1 do C.T., comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho que V. Exa. tem vindo a ocupar e, conseqüentemente, de proceder ao seu despedimento.*

1.2.2. *A referida extinção do posto de trabalho assenta nos seguintes motivos:*

1.2.2.1. *Como é do seu conhecimento, a empresa tem por objeto social o transporte de bens;*



- 1.2.2.2.** *No âmbito dessa atividade celebrou com a empresa ..., contrato de prestação de serviços de distribuição de correio ao domicílio;*
- 1.2.2.3.** *V. Exa foi admitida ao meu serviço no dia 21 de junho de 2010, para proceder a distribuição de correio ao domicílio;*
- 1.2.2.4.** *Acontece porém que a empresa ... denunciou o contrato de prestação de serviços de distribuição que tinha com a nossa empresa, não sendo previsível a media ou a longo prazo a celebração de novos contratos com tal empresa;*
- 1.2.2.5.** *Face a denúncia deixamos de ter correspondência postal para distribuir, serviço esse que era desempenhado por V. Exa;*
- 1.2.2.6.** *Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa da entidade patronal nem de V. Exa;*
- 1.2.2.7.** *Perante este cenário, não temos condições para manter o posto de trabalho que ocupa, pelo que não me resta outra alternativa que não seja a extinção do posto de trabalho por si ocupado, nos termos previstos no artigo 367.º e ss. do C.T;*
- 1.2.2.8.** *Não existem contratos de trabalho a termo certo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- 1.2.2.9.** *Na empresa, não existe nenhum posto de trabalho onde V. Exa. possa ser colocada.*



1.2.2.10. *Foi dado cumprimento ao critério referido na alínea e) do n.º 2 do artigo 368.º do CT, menor antiguidade na empresa;*

1.2.2.11. *Pelo exposto, não nos resta outra alternativa que não seja proceder a cessação do contrato por extinção do posto de trabalho.*

1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação, não constando do processo qualquer resposta da 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 constam seis trabalhadore(a)s, mas esclarecendo a empresa que apenas se encontram ao serviços dois deles, um admitido em 2009 e outro em 2010.

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, 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;*
 - c) *Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*



2.7. Além disso, o artigo 368.º n.º 2 estabelece que:

Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;*
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;*
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*
- d) Menor experiência na função;*
- e) Menos antiguidade na empresa.*

2.8. 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 o facto de ter cessado o *contrato de prestação de serviços de distribuição de correio ao domicílio* que tinha com a empresa ..., deixando de ter *correspondência postal para distribuir, serviço que era desempenhado pela trabalhadora;*

2.9. A empresa não indica na mesma notificação quantos trabalhadores laboram na empresa, na mesma função da trabalhadora objeto do presente processo, vindo depois a esclarecer que laboram nela dois trabalhadores.

2.10. Decorre da redação do referido artigo 368.º, n.º 2 que o empregador deve observar a ordem de critérios estabelecida nas 5 alíneas do número, para determinação do posto de trabalho a extinguir.



- 2.11.** Todavia, na notificação à trabalhadora, a entidade empregadora apenas indica como critério aplicável o da al. e) do n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, ou seja a *menor antiguidade na empresa*.
- 2.12.** Nada dizendo sobre a aplicação dos outros critérios, que, aliás, têm precedência de aplicação relativamente à menor antiguidade.
- 2.13.** Assim, considerando que o disposto no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho não foi observado, deve considerar-se o despedimento ilícito, nos termos do artigo 384.º, al b) do Código do Trabalho, o que configura uma discriminação em função da maternidade.

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 13 DE AGOSTO DE 2014**