



PARECER N.º 234/CITE/2014

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 670 – DL-E/2014

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 18/07/2014, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante...

1.2. A empresa remeteu à trabalhadora uma comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, em 30/06/2014, dizendo:

1.2.1. *Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos informar V. Exa. que é nossa intenção proceder ao V. despedimento por extinção do posto de trabalho.*

1.2.2. *Como, decerto, será do conhecimento de V. Exa. a ..., empregadora e aqui signatária, tem experienciado a necessidade de reestruturar os seus meios de modo a reagir e contrariar os efeitos da crise que afeta, também, o seu setor de atividade, a comercialização de máquinas, equipamentos e serviços para a indústria agropecuária.*



- 1.2.3.** *Por força dessa necessidade encetou um processo de reestruturação dos seus recursos humanos e de automatização dos meios técnicos o que veio a resultar no esvaziamento das funções desempenhadas por V. Exa.*
- 1.2.4.** *A empregadora tem duas instalações onde os seus trabalhadores desempenham funções, na ... e em ..., esta última local de trabalho de V. Exa. Como bem o sabe, nas instalações de ..., V. Exa. é a única trabalhadora com a categoria profissional de Escriturária de 1ª.*
- 1.2.5.** *É neste escritório, de menor dimensão comparativamente ao da ..., que temos a necessidade de extinguir o V. posto de trabalho.*
- 1.2.6.** *De facto, as funções correspondentes à V. categoria profissional tornaram-se, por força da modificação na estrutura da empregadora assim como a reorganização da sua atividade, um encargo para a empregadora sem que daí advenha qualquer rendimento ou mais-valia para a empresa.*
- 1.2.7.** *Do exposto resulta a impossibilidade de subsistência da relação laboral, porque não tem a sociedade utilidade para os serviços por V. Exa. desempenhados e porque não pode garantir a ocupação efetiva de V. Exa. com trabalho adequado à V. categoria profissional e habilitações.*
- 1.2.8.** *Tendo sido este o critério para a extinção do V. posto de trabalho, a desnecessidade da presença de uma trabalhadora afeta à V. categoria profissional naquelas instalações.*



- 1.2.9. *A empregadora ponderou outras medidas, como fosse a V. transferência para o escritório da ... que também não se revelou uma opção viável na medida em que naquele escritório, já existem duas trabalhadoras com a V. categoria profissional afetas ao designado trabalho de “backoffice” e uma terceira afeta à assistência da direção, as duas primeiras com maior antiguidade que a de V. Exa. e a última com habilitações diferentes na mesma categoria profissional nos termos das alíneas e) e b) do n.º 2 do art. 368.º CT.*
- 1.3. A trabalhadora recebeu esta comunicação com data de receção do aviso do correio de 3/7/2014, informando a empresa que não apresentou qualquer resposta.
- 1.4. A empresa apresenta um quadro com o pessoal ao serviço, donde decorre ser a trabalhadora ... a única com a categoria profissional de escriturária no estabelecimento da...
- 1.5. Foi solicitado à empresa que remetesse o quadro de pessoal do estabelecimento - anexo A do relatório único, o que veio a fazer, e que confirma esta informação.

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.** 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.*



2.6. 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.*

2.7. 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 *um processo de reestruturação dos seus recursos humanos e de automatização de meios técnicos*, identificando como posto de trabalho a extinguir o de escriturária;

2.8. Diz também que essa reestruturação resulta de *ter experienciado a necessidade de reestruturar os seus meios de modo a reagir e contrariar os efeitos da crise*.

2.9. Apenas a trabalhadora ... exerce estas funções e detém esta categoria profissional no estabelecimento.

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, nas situações em que *na secção*



ou estrutura equivalente houver uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

2.11. Por outro lado, o artigo 359.º, n.º 2 al. b), aplicável por força do artigo 367.º n.º 2, estabelece que se consideram motivos estruturais:

- *desequilíbrio económico-financeiro,*
- *mudança de atividade,*
- *reestruturação da organização produtiva ou*
- *substituição de produtos dominantes.*

2.12. Ora, a entidade patronal não fundamenta quer a necessidade quer o fundamento da reestruturação que pretende fazer da sua organização produtiva, nem sequer identifica em que é que consiste essa reestruturação, apenas identificando a sua conclusão e efeitos, ou seja, o despedimento da trabalhadora lactante.

2.13. Tal como não apresenta outro qualquer fundamento que seja subsumível quer na alínea a) quer na alínea c) do artigo 359.º, n.º 2.

2.14. Assim, considera-se que o processo de despedimento fundamentado apenas na alegação vaga de *necessidade de reagir e contrariar os efeitos da crise*, sem identificar esses efeitos e a sua influência negativa na atividade da empresa, não fundamenta quer a necessidade de despedir que o nexo de causalidade entre a reestruturação e a extinção do posto de trabalho de escriturária.

2.15. Além disso, consta do processo que a trabalhadora comunicara à empresa a continuidade da dispensa de amamentação no mês anterior ao início do processo de despedimento.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.16. Pelo que se considera não fundamentado o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho, decorrendo daí uma discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera emitir parecer desfavorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ... promovido pela empresa ..., S.A. uma vez que o despedimento não se encontra devidamente fundamentado e, assim, existir uma discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2014**