

## PARECER N.º 343/CITE/2016

**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 1084 – DG-E/2016

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 29/6/2016 de ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., técnica de ...
- 1.2. A entidade notificou a trabalhadora, por carta datada de 29/4/2016, *da necessidade de extinguir o posto de trabalho e de proceder ao despedimento.*
- 1.3. Os motivos invocados para fundamentar o despedimento são os seguintes:
  - 1.3.1. *No dia 7 de julho de 2008 contratamos V. Exa. com a categoria profissional de Técnica de ..., mediante a celebração de um contrato de trabalho sem termo;*
  - 1.3.2. *O estabelecimento onde V. Exa. presta habitualmente o seu trabalho, irá ser encerrado por motivos de mercado, essencialmente motivado por uma diminuição drástica da atividade, relacionada com os seguintes fatores:*

- i. A crise que se instalou em Portugal, de uma forma generalizada e, em particular, no setor da ..., desacelerou drasticamente a procura de ..., o que tem provocado uma diminuição das receitas;*
- ii. Crescentes dificuldades financeiras em suportar os custos do estabelecimento comercial;*
- iii. Continuada redução do volume de negócios;*
- iv. Diminuição da capacidade para a angariação de clientela.*

**1.3.3.** *A conjugação de todos estes fatores não permite assim a rentabilidade necessária para manter aberto o estabelecimento comercial onde V. Exa. exercia as funções próprias da categoria profissional de ..., tornando, desta forma, impossível a subsistência do vínculo laboral.*

**1.3.4.** *Pelo que, com o encerramento do estabelecimento comercial, torna-se imperativo extinguir o seu posto de trabalho;*

**1.3.5.** *Sendo certo que, por outro lado, não dispomos de outro estabelecimento comercial onde possa prestar o seu trabalho;*

**1.3.6.** *Tendo em conta que V. Exa. é a única trabalhadora a exercer funções no estabelecimento comercial que agora vai encerrar, não é possível nem necessário fixar quaisquer critérios para selecionar o trabalhador a despedir;*

**1.3.7.** *Pelo exposto, a extinção do posto de trabalho que vem ocupando implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a empresa;*

**1.3.8.** *Por fim, resta-nos informá-la de que V. Exa. dispõe de uma prazo de 10 dias para, querendo, se pronunciar sobre o processo de extinção do seu posto de trabalho.*

- 1.4.** A trabalhadora apresentou a sua resposta à notificação da intenção do despedimento em 9/5/2016, dizendo o seguinte:
- 1.4.1.** *No passado dia 29 de abril de 2016, foi-me comunicada a necessidade de proceder ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 1.4.2.** *Neste seguimento, sou, pela presente, a comunicar o meu parecer fundamentado sobre o referido despedimento, o que, de seguida farei.*
- 1.4.3.** *Desde julho de 2008 que presto o meu trabalho no vosso estabelecimento comercial como Técnica de ...*
- 1.4.4.** *Efetivamente, tenho vindo a constatar que, nos últimos anos, o estabelecimento comercial tem sofrido uma redução drástica da sua rentabilidade, causada pela diminuição da procura de ...*
- 1.4.5.** *Todos os argumentos invocados na comunicação da intenção em proceder à extinção do meu posto de trabalho correspondem à verdade dos factos, sendo certo que o meu despedimento nada tem a ver com o facto de me encontrar numa situação de baixa por gravidez de risco.*
- 1.4.6.** *Por fim, gostaria de dizer que, não obstante ser uma situação desagradável para mim, compreendo os motivos que levaram V. Exa. a decidir pelo encerramento do estabelecimento comercial e, em consequência, o meu despedimento por extinção do posto de trabalho.*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** 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.*

- 2.3.** 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.
- 2.4.** 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/a 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.
- 2.5.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.6.** Nos termos do n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho:  
*Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.*
- 2.7.** Conforme determina o artigo 369.º n.º 1 do Código do Trabalho,
- No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

- 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.*

**2.8.** Por seu lado, o artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que:

*O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:*

- a) *Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*
- b) *Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- c) *Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
- d) *Não seja aplicável o despedimento coletivo.*

**2.9.** Há ainda que ter em conta os critérios que são definidos no n.º 2 do mesmo artigo 368.º, que são:

*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) *Menor antiguidade na empresa.*

- 2.10.** No presente processo, o empregador remeteu à trabalhadora incluída no processo de despedimento a comunicação da intenção de proceder ao despedimento.
- 2.11.** Na notificação informa quais os fundamentos da extinção do posto de trabalho, os quais resultam da decisão de encerramento do estabelecimento em que a trabalhadora labora, por motivos de mercado, resultantes *da diminuição drástica da atividade*.
- 2.12.** Informa também que a trabalhadora notificada é a única que labora nesse estabelecimento, motivo pelo qual não se torna necessário fazer aplicação de quaisquer critérios de escolha.
- 2.13.** Na resposta, a trabalhadora afirma que tem *constatado a redução drástica da rentabilidade do estabelecimento comercial, causada pela diminuição de procura de ...*, entendendo também que *o seu despedimento nada tem a ver com o facto de se encontrar grávida*.
- 2.14.** Assim, não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora ..., no despedimento por extinção do posto de trabalho promovido por ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JULHO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**