

PARECER N.º 474/CITE/2018

ASSUNTO: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida por extinção de 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 1945 - DG-E/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 27.07.2018, a CITE recebeu da ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir datada de 23.07.2018, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“No seguimento da nossa carta de 07 de Julho de 2018, onde lhe comunicamos a necessidade de proceder ao seu despedimento por extinção do posto do trabalho, e em relação à qual V. Exa. não se pronunciou, vimos em cumprimento do disposto no art. 371.º do CT reiterar que a entidade, tem vindo ao longo dos últimos tempos a ressentir-se de grandes dificuldades financeiras, as quais não lhe*

permitem manter autonomamente a sua atividade, sendo que ao longo do tempo tem vindo a ser a sua Presidente da Direção que tem vindo, pessoalmente a financiar a ..., ao ponto de em 07 de Setembro de 2018, ir encerrar a sua atividade.

- 1.2.2.** *Como consequência, a ..., que deixará de existir, terá a necessidade de proceder à extinção do seu posto trabalho, uma vez que, tratando-se de um encerramento não existirá posto de trabalho onde V. Exa. pudesse exercer as suas funções, sendo, por isso, igualmente impossível a subsistência a relação de trabalho existente.*
- 1.2.3.** *Deste modo, comunicamos a V. Exa. que o seu contrato de trabalho se extinguirá no dia 07 de Setembro de 2018, data em que cessará funções ao serviço desta empresa.*
- 1.2.4.** *Na data de referida cessação, ser-lhe-ão pagos os créditos salariais e compensação a que tem direito no montante líquido de ...€, os quais lhe serão pagos através de transferência bancária”.*
- 1.3.** Não consta do presente processo a comunicação de 07.07.2018, a que alude a entidade empregadora.

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 a 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. 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.

2.2.1. 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;".

- 2.2.2. 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.
- 2.3. 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”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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”.

2.5.1. Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:

“a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5.2. A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer, em virtude de *“ter vindo ao longo dos últimos tempos a ressentir-se de grandes dificuldades financeiras, as quais não lhe permitem manter autonomamente a sua atividade, sendo que ao longo do tempo tem vindo a ser a sua Presidente da Direção que tem vindo, pessoalmente a financiar a ..., ao ponto de em 07 de Setembro de 2018, ir encerrar a sua atividade, deixando de existir”.*

2.6. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 346.º do Código do Trabalho, tratando-se de um encerramento total e definitivo da entidade empregadora e sendo apenas uma a trabalhadora, o seu contrato de

trabalho cessará por caducidade através de informação do referido encerramento com a antecedência prevista no n.º 1 e 2 do artigo 363.º do mesmo Código.

- 2.7. Assim, em face das circunstâncias suprarreferidas, ficam afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade, no presente processo de cessação do contrato de trabalho da aludida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela sua entidade empregadora

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.