

## PARECER N.º 36/CITE/2010

**Assunto:** Parecer prévio 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 de Fevereiro – Despedimento de trabalhadora grávida por extinção de posto de trabalho, promovido por ...  
Processo n.º 137 – DG-E/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 22.02.2010, a CITE recebeu da Senhora Dra. ... em representação da ..., S. A. cópia de 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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- 1.2. A entidade empregadora refere, em carta dirigida à trabalhadora, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. *Que foi decisão desta empresa extinguir o posto de trabalho ocupado (pela referida trabalhadora), em virtude da reorganização da actividade da empresa, por motivos económicos e de mercado.*
  - 1.2.2. *Que a principal área de negócio da empresa é, desde há, sensivelmente, três anos a esta parte, a venda de objectos de decoração e ménage em lojas próprias situadas em áreas do denominado "comércio local" e bem assim em centros comerciais, segmento onde se verificou um investimento acentuado, na sequência das decisões estratégicas que têm vindo a ser tomadas pela empresa.*

- 1.2.3.** *Que, o segmento de venda para hotelaria, concretizado mediante a venda em sistema de cash and carry e venda directa em estabelecimentos, que constituiu a génese da empresa, tem vindo a sofrer muitíssimas alterações, especialmente em virtude do aparecimento no mercado nacional de grandes marcas estrangeiras de venda por grosso, que praticam preços mais baixos que as empresas nacionais, designadamente a sua (empresa).*
- 1.2.4.** *Que tendo-se apercebido dessa situação, começaram a definir estratégias para a manutenção do seu negócio, em todos os segmentos.*
- 1.2.5.** *Que uma primeira medida para analisar a estrutura do mercado e as melhores vertentes para o desenvolvimento da empresa, consistiu em apostar no segmento de lojas e é aí que a empresa tem feito o seu esforço de desenvolvimento, nos últimos três anos.*
- 1.2.6.** *Que têm tentado manter o segmento de hotelaria, designadamente tendo mantido aberto o cash and carry em ..., onde a trabalhadora presta serviço e que é o único espaço do género que a empresa tem aberto ao público.*
- 1.2.7.** *Que, mau grado todos os seus esforços, ao nível de acções concretas para desenvolver esse segmento tal não se tem verificado e, analisadas as contas verificam que há um decréscimo de facturação: no último ano na ordem, dos € 30.000,00, relativamente ao cash and carry de ....*
- 1.2.8.** *Que esta situação, a par do enorme esforço financeiro que têm vindo a fazer no sentido de atingir objectivos de manutenção da empresa, levou a Administração a decidir alterar a forma de comercialização ao público dos produtos para hotelaria, apostando em vendas directas e na venda para mercados internacionais, de forma a inverter a tendência de decréscimo de facturação que não se compadece com as obrigações que a empresa tem que honrar, com vista à sua subsistência.*

- 1.2.9.** *Esta decisão implica, necessariamente, a suspensão do funcionamento do cash and carry por um período indeterminado e, portanto, não é viável a manutenção do posto de trabalho (em causa), tendo-se decidido que, para já, o espaço onde o mesmo funciona, sito em ..., irá sofrer obras de beneficiação e reconversão para aumentar o espaço disponível de armazém.*
- 1.2.10.** *Que, as actuais funções desempenhadas pela trabalhadora - caixeira de 2ª - no cash and carry de ..., deixarão de ter razão de ser na nova estrutura organizativa da empresa, dado que o espaço será encerrado e reconvertido a muito curto prazo.*
- 1.2.11.** *Que a presente decisão foi precedida da análise do quadro de pessoal e que se verifica que se encontram preenchidos todos os requisitos previstos no art. 358º, nº 1 e 2 do Código do Trabalho.*
- 1.2.12.** *Que a supra exposta medida torna impossível a subsistência da relação de trabalho, pelo que o contrato de trabalho é resolvido com efeitos a partir de **31/03/2010**.*
- 1.2.13.** *Que nesta data, foram pagas à trabalhadora, por meio de cheque, todas as quantias a que tem direito em virtude da presente resolução contratual (montantes remuneratórios e compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho), no valor global de € 4.784,55.*
- 1.2.14.** *Que toda a documentação de entrega obrigatória, em virtude da presente resolução contratual será entregue à trabalhadora na data da produção de efeitos da mesma e que a presente decisão foi precedida de todas as comunicações obrigatórias por Lei.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

**2.1.1.** Um dos considerandos da referida Directiva 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.*

**2.1.2.** 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade profissional.

**2.2.** Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63º, 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 artigo 494º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

**2.2.1.** É de salientar que, nos termos do artigo 381º, 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.*

**2.3.** Nos termos do artigo 367º 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.*

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

- a) Motivos de mercado – redução da actividade 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 actividade, 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.

**2.4.1.** Afigura-se serem os motivos de mercado que fundamentam o presente caso de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**2.5.** Nos termos do artigo 368º do Código do Trabalho – *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 colectivo.*

*2 – Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:*

- a) *Menor antiguidade no posto de trabalho;*
- b) *Menor antiguidade na categoria profissional;*
- c) *Classe inferior da mesma categoria profissional;*
- d) *Menor antiguidade na empresa.*

*3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de trabalho que venha a ser extinto, tem direito a ser reafectado ao posto de trabalho anterior caso ainda exista, com a mesma retribuição base.*

*4 – Para efeito da alínea b) do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.*

**2.5.1.** A empresa apresenta o seu quadro de pessoal, que é de 24 trabalhadores, com as respectivas categorias profissionais, no qual consta que a trabalhadora a despedir tem a mesma categoria que outra trabalhadora e é mais antiga na empresa que esta.

**2.5.2.** A entidade empregadora não demonstrou que, extinto o posto de trabalho, não dispõe de outro que fosse compatível com a categoria da trabalhadora.

**2.6.** Estabelece o artigo 369º do Código do Trabalho que:

*1 - 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 respectiva:*

*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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

*2 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.*

**2.6.1.** Ora, a entidade empregadora não efectuou a comunicação à trabalhadora em causa do seu despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos deste normativo, para que a aludida trabalhadora se pudesse pronunciar nos 10 dias posteriores, conforme artigo 370º n.º 1 do Código do Trabalho, pois a carta dirigida à trabalhadora, que consta do processo em apreço, é a decisão de despedimento a que alude o artigo 371º do mesmo Código.

**2.7.** Assim, verifica-se, que a empresa não cumpriu os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da mencionada trabalhadora, pelo que, nos termos do artigo 381º alínea c) do Código do Trabalho, o despedimento é ilícito se não for precedido do respectivo procedimento.

### **III – CONCLUSÃO**

**3.1.** Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 11 DE MARÇO DE 2010**