



PARECER N.º 74/CITE/2011

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 de Fevereiro

Processo n.º 247 – DG-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1.** Em 18.03.2011, a CITE recebeu da ... – Prestação de Serviços, Organização e Administração de Pessoal, Lda., 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, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** Que “de acordo com o disposto no artigo 63º n.º 3 al. c) do Código do Trabalho, solicita à (CITE) a emissão de parecer sobre o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida supra referenciada”.
 - 1.2.2.** Que, para o efeito, juntam cópia do processo desta trabalhadora, nomeadamente a cópia da comunicação a que alude o artigo 369º n.º 1 do CT e registo postal e A/R”.
 - 1.2.3.** Que, informam que, no prazo a que alude o artigo 370º n.º 1 do Código do Trabalho, não foi recebido qualquer parecer por parte da trabalhadora visada,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

não sendo esta representante sindical nem existindo na empresa comissão de trabalhadores”.

- 1.2.4.** Que, “não foi igualmente solicitada a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos previstos no artigo 370º n.º 2 do Código do Trabalho”.
- 1.2.5.** Que, “sobre os motivos invocados para a extinção do posto de trabalho, informamos que a trabalhadora exerce as funções de repositora de mercadorias «...», no estabelecimento ... de ..., segundo a autoridade e supervisão do empregador, dando cumprimento ao contrato de prestação de serviços celebrado entre este e o cliente ... S.A.”.
- 1.2.6.** “Que o citado contrato de prestação de serviços foi denunciado, a ... deixa de poder assegurar a manutenção deste posto de trabalho, naquele local de trabalho”.
- 1.2.7.** Que “não se efectuará qualquer selecção de postos de trabalho a extinguir, sendo que a trabalhadora visada é a única repositora de mercadorias «...», cujo posto de trabalho vai ser extinto naquele local de trabalho”.
- 1.2.8.** Que “o empregador não dispõe de qualquer outro posto de trabalho disponível ou compatível com as funções da trabalhadora (repositora de produtos ...), atenta a cessação do contrato de prestação de serviços celebrado com o cliente ... S.A.”.
- 1.3.** De facto, consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho que a trabalhadora a despedir recebeu, em 17.11.2011, a comunicação a que alude o artigo 369º do Código do Trabalho.



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 Decreto Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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.
- 2.5.** De facto, a denúncia de um contrato de prestação de serviços, não significa por si só a existência de motivos de mercado, que fundamentem a extinção do posto de trabalho em causa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.6. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho:

“1 – 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.

5 – O despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do trabalhador a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

6 – Constitui contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.1.** Ora, no caso em apreço, segundo o quadro de pessoal da empresa, a trabalhadora tem a categoria profissional de “residual (inclui ignorado)”, tendo sido admitida em Setembro de 2008, havendo outros trabalhadores com a mesma categoria profissional e menor antiguidade na empresa.
- 2.6.2.** Além disto, a empresa não demonstra que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível porque o empregador não dispõe de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 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, nomeadamente, por falta de fundamentação do mesmo, pelo que, nos termos do artigo 381º alínea c) do Código do Trabalho, o despedimento é ilícito se não for precedido do respectivo procedimento.
- 2.7.1.** E, este despedimento por extinção do posto de trabalho é ainda ilícito, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 384º do aludido Código, se, entre outras possibilidades, não se demonstrar ser praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, como parece afigurar-se no presente caso.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ... – Prestação de Serviços, Organização e Administração de Pessoal, Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**