



PARECER N.º 8/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 7 – DG-E/2011

I – OBJETO

1.1. Em 3 de janeiro de 2012, a CITE recebeu da mandatária da sociedade ... – Sociedade Imobiliária, Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de *administrativa e secretariado* na referida entidade.

1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora, subscrita pelo sócio gerente da entidade empregadora, datada de 3 de outubro de 2011, e na mesma data recebida e assinada pela destinatária, consta o seguinte:

Assunto: Encerramento da empresa e extinção do seu único posto de trabalho.

Em virtude de a nossa empresa há vários anos não ter qualquer atividade e não gerar quaisquer receitas e atendendo à idade do único sócio gerente, planeamos o encerramento previsivelmente até ao final do ano, pelo que não nos é possível manter por mais tempo o seu posto de trabalho.

Nestes termos comunicamos que, por força do encerramento da



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

empresa se extinguirá o seu posto de trabalho, o único existente na empresa.

Na data do encerramento será colocada à sua disposição a indemnização e demais prestações a que tem direito.

- 1.3. De acordo com informação prestada à CITE pela mandatária da entidade empregadora, a trabalhadora grávida não se pronunciou no âmbito do processo.
- 1.4. A mandatária supra referida juntou ao processo remetido à CITE uma fotocópia da declaração do IRC (modelo 22) relativa ao exercício no ano 2010, na qual é apurado o prejuízo para efeitos fiscais no montante de € 50.234,52 e cópia do código de acesso à certidão comercial.
- 1.5. Em 11 de janeiro de 2011, a CITE solicitou telefonicamente à mandatária da entidade empregadora o comprovativo da existência de apenas uma trabalhadora na empresa, documento que veio, efetivamente, a ser remetido no mesmo dia.
Com efeito, a Comissão recebeu, por *e-mail*, cópia do extrato da declaração de remunerações entregue pela empresa, por internet, à Segurança Social, relativa ao mês de dezembro de 2011, que confirma ser a trabalhadora especialmente protegida a única a prestar atividade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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.** 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.*
- 2.3.** Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 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, 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 (reformulação).
- 2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.*¹

¹ Vd. alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.5.** Ora, de acordo o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento coletivo.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em análise tem por fundamento o encerramento da empresa por motivos de mercado, nomeadamente os consubstanciados na falta de atividade da sociedade *que não faz quaisquer negócios ou gera quaisquer receitas que permitam manter a sua atividade económica, mantendo-se exclusivamente com os suprimentos feitos pelo seu único sócio gerente que já completou 84 anos, e não se sente em condições de saúde que lhe permitam continuar a manter por mais tempo uma empresa que, como se referiu, não gera uma única receita há anos e, também, por motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro, dada a situação económica do País e, em particular, no ramo imobiliário / compra e venda de imóveis, (que) não deixa antever melhores dias a curto prazo.*
- 2.7.** De salientar que para efetivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.8.** Assim, para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:
- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

culposa do empregador ou do trabalhador;

- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço, considerando que será encerrada a atividade da empresa.

- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma;

- Não seja aplicável o despedimento coletivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de uma trabalhadora exclusivamente, aliás a única existente na entidade empregadora.

2.9. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;

- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;

- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;

- 4.º Menor antiguidade na empresa.

Ora, no caso *sub judice*, os referidos critérios não são aplicáveis por se tratar do encerramento da empresa e pelo facto de a trabalhadora ser a única existente na sociedade, o que é demonstrado pela empresa através do extrato da declaração de remunerações entregue à Segurança Social.

2.10. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, o que se conclui assim ser no processo *sub judice*.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.11. Atendendo a que a proteção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objetivamente as medidas adotadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ... promovido pelo empregador ... – Sociedade Imobiliária, Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 16 DE JANEIRO DE 2012**