



PARECER N.º 167/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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
Processo n.º 781 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 21 de agosto de 2012, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de 2ª escriturária.
- 1.2. A comunicação da *intenção por necessidade de extinção do posto de trabalho* foi transmitida à trabalhadora em 02 de agosto de 2012, na qual a empresa acrescentou a seguinte justificação:
 - 1.2.1. *O posto de trabalho que vem ocupando será extinto por motivos de mercado e estruturais, consubstanciados na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição na procura de serviços prestados pela empresa, bem como, no desequilíbrio económico-financeiro consequente que veio a verificar-se, acrescidos de uma reestruturação da organização operacional da empresa, com a eliminação do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora, tornando impossível a subsistência da relação de trabalho e o respetivo vínculo laboral, sendo a única trabalhadora que integra a categoria profissional supra referida.*
 - 1.2.2. *Mais se informa que, não sendo esta uma pretensão afeta a despedimento coletivo, nem a mesma se deva a uma conduta culposa de V. Ex., é imperioso*



para os interesses da Empresa, a tomada desta medida, não dispondo de qualquer outro contrato para tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto.

- 1.3. Uma vez que a documentação remetida se considerava insuficiente para um conhecimento adequado do processo, foi solicitado à empresa mais informação, incluindo a remessa do quadro de pessoal, o que aquela veio a fazer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.*
- 2.2. 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.
- 2.3. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador 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.



- 2.4.** Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.*
- 2.5.** Por remissão do n.º 2 deste artigo, o artigo 359.º, n.º 2 define o que se considera por *motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos*, nos seguintes termos:
- 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 dos serviços ou automatização de meios de comunicação.*
- 2.6.** Por outro lado, o artigo 369.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 23/12, de 25/6, determina que *o empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- 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;*
 - c) *os critérios de seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 2.7.** No caso em apreço, o empregador, na comunicação à trabalhadora a que se refere o ponto 1.2 deste parecer, afirma que a extinção do posto de trabalho se deve a *motivos de mercado e estruturais, consubstanciados na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição na procura de serviços prestados pela empresa, bem como, no desequilíbrio económico-financeiro*

consequente que veio a verificar-se, acrescidos de uma reestruturação da organização operacional da empresa.

- 2.8.** Afirma também que a trabalhadora ... é a única que ocupa o posto de trabalho a extinguir, esclarecendo depois que *inexiste na empresa qualquer outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico.*
- 2.9.** Constata-se ainda pelo quadro de pessoal apresentado e da informação prestada pela empresa, que dois trabalhadores nele constantes já não prestam trabalho na empresa, e que a trabalhadora ... é a única que com a categoria profissional de técnico administrativo.
- 2.10.** Assim, tendo a empresa apresentada a fundamentação para a extinção do posto de trabalho de acordo com a exigência legal, e sendo a trabalhadora a única que detém a categoria de técnica administrativa (2.^a escriturária), não se vislumbra a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda., uma vez que se encontram cumpridos todos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**