



PARECER N.º 188/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 862 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 21.09.2012, a CITE recebeu através da entidade empregadora ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ... titular da categoria profissional de estagiária para a área administrativa.
- 1.2. A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “no dia 17 de setembro de 2012, foi comunicada à trabalhadora ..., a necessidade de extinção do seu posto de trabalho, conforme cópia de carta, entregue em mão, na qual consta que:
- 1.3. “Em primeiro lugar a extinção do presente posto de trabalho fica a dever-se a motivos de natureza estrutural, que se enquadram na necessidade de o ... proceder, nesta fase, à reestruturação da sua unidade administrativa, onde se insere a sua função”.
- 1.4. “O ..., desde janeiro de 2011, implementou uma séria reestruturação que pressuponha a realização, a curto prazo, dos seguintes objetivos”:



- 1.5.** “Redução da estrutura administrativa e conseqüente redução dos custos fixos;
Adaptação dos recursos existentes à nova organização administrativa e conseqüente mobilidade e polivalência funcionais”
- Alteração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores administrativos, de acordo com o volume de trabalho”.
- 1.6.** “O ... atualmente possui a seguinte organização administrativa:
Gerência
- Direção Geral
- Direção Pedagógica
- Téc. Administrativo
- Secretária de Direção”
- 1.7.** “A reestruturação da organização administrativa e comercial implicou, entre outras: Extinção das funções de telefonista, passando estas a ser efetuadas cumulativamente pelas secretárias de direção e administrativa”.
- 1.8.** “Sucede que o agravamento da situação económica e financeira do país e a conseqüente orientação política de redução de custos, desde o início do corrente ano, conduziu a um decréscimo na procura da formação inicial e complementar dos trabalhadores em geral”.
- 1.9.** “Conseqüentemente, não foram concretizadas as ações comerciais necessárias para a sustentabilidade do negócio do ..., nesse segmento de negócio”.



- 1.10.** “Impõe-se, por isso, a extinção do posto de estagiária para a área administrativa permitindo esta decisão reduzir custos e proporcionar a manutenção das áreas de negócio e postos de trabalho anteriores à contenção da mesma, pois só desta forma o ... consegue alcançar os níveis de rentabilidade que permitam a sua sustentabilidade”.
- 1.11.** “Pelo exposto, informamos V. Ex^a da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho bem como da categoria profissional inerente e, conseqüente necessidade de despedir V. Ex^a”.
- 1.12.** “Os motivos indicados não são devidos a qualquer conduta culposa quer do ..., quer de V.Ex^a, sendo praticamente impossível a subsistência da relação laboral existente, uma vez que não existem na empresa contratos de trabalho para as tarefas correspondentes ao posto de trabalho extinto; não é aplicável o despedimento coletivo; e o trabalhador é o que tem menor antiguidade na empresa”.
- 1.13.** “Tendo presente a informação prestada por V. Ex^a no passado dia 11 de setembro de 2012 informando o Diretor Geral que estava grávida de 3 meses, o ... vai solicitar o competente parecer prévio à CITE ao abrigo do n.º 1 e al) c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho”.
- 1.14.** “Quanto à impossibilidade da manutenção da relação de trabalho cabe ainda referir que no ... não existe outro posto de trabalho compatível com a sua categoria”.
- 1.15.** “A atividade do ..., vai, obrigatoriamente ter uma nova estrutura administrativa e comercial”.



1.16. Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora, tendo esta recebido a respetiva comunicação em 17/09/2012.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

2.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.3. Ora, de acordo com 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.



- 2.4.** São considerados motivos de mercado a 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 (cfr. alínea a) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos estruturais (desequilíbrio económico-financeiro, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes), “que se enquadram na necessidade de o ... proceder, nesta fase, à reestruturação da sua unidade administrativa, onde se insere a sua função, sendo que desde janeiro de 2011, implementou uma séria reestruturação que pressupunha a realização, a curto prazo dos seguintes objetivos “redução da estrutura administrativa e conseqüente redução dos custos fixos; Adaptação dos recursos existentes à nova organização administrativa e conseqüente mobilidade e polivalência funcionais; Alteração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores administrativos, de acordo com o volume de trabalho”.
- 2.6.** “Impõe-se, por isso, a extinção do posto de trabalho de estagiária para a área administrativa permitindo esta decisão reduzir o posto de estagiária para a área administrativa permitindo esta decisão reduzir custos e proporcionar a manutenção das áreas de negócio e postos de trabalho anteriores à contratação da mesma, pois só desta forma o ... consegue alcançar os níveis de rentabilidade que permitam a sua sustentabilidade”.
- 2.7.** 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”.

- 2.8.** E, nos termos do n.º 3, do artigo 63.º, “Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (alínea c) depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção do posto de trabalho”, ou seja, nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior (...), o trabalhador envolvido (...) pode transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento”.
- 2.9.** Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do art. 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, respetivo procedimento, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objetivamente as medidas que adotou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem diretamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.



- 2.10.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea c) do Código do Trabalho, “sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: Se não for precedido do respetivo procedimento”.
- 2.11.** Nestes termos, cumpre referir que a trabalhadora a despedir recebeu a comunicação do despedimento por extinção do seu posto de trabalho, em 17/09/2012 e o presente processo foi enviado à CITE em 21/09/2012, sem que tenham decorrido os 10 dias para a trabalhadora se pronunciar, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º, do Código do Trabalho.
- 2.12.** Ora, verifica-se que a entidade não cumpriu os mencionados procedimentos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora em causa.
- 2.13.** Assim, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida não seja discriminatória por motivo de maternidade, uma vez que o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respetivo 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 ..., Lda, em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério da Economia e do Emprego

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012**