



## PARECER N.º 262/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 12.02.

Processo n.º 1190 – DP-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.12.2012, a CITE recebeu da ..., LDA., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., 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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 05.12.2012, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
  - 1.2.1. “Vimos por este meio comunicar-lhe, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, que é intenção extinguir o seu posto de trabalho com base nas razões que passamos a adiantar”:
  - 1.2.2. “Diminuição de receitas/vendas da loja em causa, que são insuficientes para o pagamento do seu ordenado;
  - 1.2.3. “Encerramento da loja sita na Avenida ..., N.º ... em ...”;

- 1.2.4.** “As condições financeiras e económicas da empresa que não possibilitam manter em funcionamento a loja, uma vez que tem vindo a acumular grandes prejuízos”.
- 1.2.5.** “É assim de concluir que não nos é possível manter o seu posto de trabalho, uma vez que é a única trabalhadora na loja e não temos noutra loja lugar que possa ocupar em substituição deste que vai ser extinto”.
- 1.2.6.** “Informamos também que são aplicadas as formalidades previstas no artigo 368.º do Código de Trabalho”.
- 1.2.7.** “Os motivos para o despedimento não são devidos a uma atuação culposa do empregador ou da trabalhadora”;
- 1.2.8.** “Não se verifica a existência de contratos a termo nesta empresa”;
- 1.2.9.** “Não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo, uma vez que o seu posto de trabalho é o único a extinguir”;
- 1.2.10.** “O motivo é a redução do número de clientes que se faz sentir na empresa, sendo totalmente impossível manter o seu posto de trabalho”.
- 1.2.11.** “Atenta a esta situação vimos comunicar a V. Exa. ser intenção desta empresa proceder á cessação do seu contrato por extinção do posto de trabalho, pelos motivos já indicados, nos termos do disposto no artigo 367.º e 368.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009 de 12.02”.

- 1.3.** A trabalhadora a despedir que se encontra a no gozo de licença parental, declarou que “não se opõe ao despedimento apresentado pela empresa, que compreende as razões apresentadas e as dificuldades financeiras que levaram ao encerramento da loja onde trabalhava”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.

- 2.2.** 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”, que é esta Comissão, conforme Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.
- 2.2.1.** É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, 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 367.º 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 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 de serviços ou automatização de meios de comunicação.

**2.4.1.** A empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em motivos de mercado, em virtude da diminuição de receitas/vendas da loja em causa, que são insuficientes para o pagamento do ordenado da trabalhadora a despedir.

**2.4.2.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:

“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 coletivo.

2 — Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

**2.4.3.** Com efeito, a empresa alega que as condições financeiras e económicas não possibilitam manter em funcionamento a loja, uma vez que tem vindo a acumular grandes prejuízos, devido à redução do número de clientes que se faz sentir na empresa, sendo totalmente impossível manter o referido posto de trabalho, uma vez que a trabalhadora a despedir é única na loja e a empresa não tem noutra loja lugar que possa ocupar em substituição deste que vai ser extinto.

**2.4.4.** Através da sua declaração, a trabalhadora a despedir confirma esta situação, pelo que se considera que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível, uma vez que o empregador demonstra ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

subjacentes à extinção do posto de trabalho, conforme dispõe a alínea *b*) do n.º 1 e do n.º 4 do citado artigo 368.º do Código do Trabalho.

- 2.5.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

**Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela empresa ..., LDA., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012**