



PARECER N.º 29/CITE/2012

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 126 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 03 de fevereiro de 2012, da empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ..., com a categoria profissional de empregada de escritório.
- 1.2. A comunicação da *necessidade de extinção do posto de trabalho* foi transmitida à trabalhadora em 16 de janeiro de 2012, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, acrescentando ainda o seguinte:
 - 1.2.1 *A ... vive atualmente um período de dificuldades, motivadas pelo decréscimo do negócio, pelo que a empresa terá de promover a cessação do contrato de trabalho por sua iniciativa.*
 - 1.2.2 *A atual situação da ... impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com pessoal é o mais importante a considerar.*



- 1.2.3** *A não redução urgente de tais custos fará perigar a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho.*
- 1.3.** Em resposta escrita a esta comunicação, a trabalhadora informou, em 25 de janeiro de 2012, que *reconhece e aceita os motivos invocados pela empresa, para extinção do seu posto de trabalho.*
- 1.4.** Depois desta resposta da trabalhadora, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, em 27 de janeiro de 2012, a decisão do despedimento por extinção do posto de trabalho, *de acordo com o artigo 371.º do Código do Trabalho*, comunicando o seguinte:
- 1.4.1.** *A empresa decidiu proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho com efeitos a partir de 29/02/2012.*
- 1.4.2.** *Pelo motivo anterior deverá iniciar a partir de 31/01/2012 o período de férias a que tem direito.*
- 1.4.3.** *A empresa vive atualmente um período de dificuldades, motivadas pelo decréscimo do negócio, pelo que a empresa terá de promover a cessação do contrato de trabalho por sua iniciativa.*
- 1.4.4.** *A atual situação da empresa impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com pessoal é o mais importante a considerar.*
- 1.4.5.** *A não redução urgente de tais custos fará perigar a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho.*
- 1.4.6.** *Com a presente cessação, a ... pagará a quantia de € 1.695,00 (mil seiscentos e noventa e cinco euros), correspondente à compensação a que*



a colaboradora tem direito nos termos do previsto no artigo 366.º do Código de Trabalho.

- 1.5.** Além da comunicação da decisão à trabalhadora, a entidade empregadora comunicou também, em 31/01/2012, à Autoridade para as Condições do Trabalho a *decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, de acordo com o artigo 371.º do Código do Trabalho*, nos seguintes termos:
- 1.5.1.** *A empresa decidiu proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho com efeitos a partir de 29/02/2012 de ..., com as funções de empregada de escritório*

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 124/2010, de 17 de novembro (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 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.*



- 2.7. No caso em apreço, o empregador, na comunicação a que se refere o ponto 1.2. deste parecer, limita-se a afirmar que *a empresa passa por um período de dificuldades motivadas pelo decréscimo do negócio*, não fundamentando esta afirmação em quaisquer dados concretos.
- 2.8. Tal como não identifica qual a *secção ou unidade* a que respeita este posto de trabalho, e se nela trabalham outros trabalhadores,
- 2.9. Nem identifica as razões que justificam a necessidade de despedir esta trabalhadora em concreto.
- 2.10. Nos 10 dias posteriores à comunicação, *o trabalhador envolvido pode transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado*, nos termos do artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, e, decorridos 5 dias sobre este prazo, *o empregador pode proceder ao despedimento*, de acordo com o que estabelece o artigo 371.º, n.º 1 do Código do Trabalho.
- 2.11. Neste caso, a trabalhadora, no tempo próprio para responder à comunicação da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, manifestou aceitação dos motivos invocados pela empresa, aceitando, também, o despedimento.
- 2.12. Trata-se de uma opção da trabalhadora que a CITE deverá ter em conta, uma vez que no processo, apesar dos poucos elementos que contém, não há indícios de discriminação.

III – CONCLUSÃO



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opôr ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**