

## PARECER N.º 8/CITE/2013

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1229 – DG-E/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 19.12.2012, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“ASSUNTO: Pedido de parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho.*

*Exmos. Senhores,*

*Vimos por este meio solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), um parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, por extinção do posto de trabalho.*

*A comunicação da intenção de despedimento por necessidade de extinção do posto de trabalho foi transmitida à trabalhadora, por carta datada de 14 de novembro de 2012, registada no 15 de novembro de 2012 (data dos CTT), sendo que até à presente data a trabalhadora nada respondeu. Em anexo*

*enviamos cópia dessa mesma carta e do talão de correio registado dos CTT.*

*A necessidade de extinção do posto de trabalho deriva da empresa viver atualmente um período de dificuldades financeiras, motivadas pelo decréscimo do negócio, pelo que a empresa terá de promover a cessação do contrato de trabalho por iniciativa própria, da trabalhadora ..., contribuinte fiscal n.º ... A atual situação da empresa impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com o pessoal é um dos mais importante a considerar. A não redução de tais custos fará perigar a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho.*

*A extinção do posto de trabalho, para a categoria de Secretária, com as funções de secretariado no departamento comercial e de marketing, é determinada por motivos de mercado, inerentes a uma redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou impossibilidade superveniente de colocar esses bens no mercado.*

*A escolha da funcionária a ser despedida é justificada pela antiguidade na categoria profissional, sendo esta a funcionária mais recente contratada para a referida categoria profissional e respetivo departamento, o que fez recair sobre si a escolha para o despedimento promovido pela entidade patronal. Não existe nenhuma razão de índole discriminatória (raça, sexo, etc.) que leve a escolha particular desta trabalhadora,*

*Face ao exposto, solicitamos à CITE que delibere em relação à oposição ou não, relativa ao despedimento por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida, promovido pela empresa "..., S.A." ...*

**1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 31.10.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Exma. Sra. ...,*

*Vimos pela presente informar V.Exa. da intenção de despedimento, por*

*extinção do posto de trabalho, de acordo com o código do trabalho em vigor.  
Em virtude das dificuldades financeiras que a empresa atravessa, decidiu-se  
reduzir o departamento comercial, no qual e para a categoria de Secretaria, é  
V/ Exa. a funcionária com menos antiguidade.  
Face ao exposto, vamos comunicar ao CITE – Comissão para o Igualdade no  
Trabalho e no Emprego, a nossa intenção, na expectativa de boa resolução e  
compreensão.”*

**1.1.2.** A trabalhadora não respondeu à comunicação da intenção de extinção do seu posto de trabalho.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

### **2. Do Direito**

**2.1.** 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*”.

**2.2.** 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”.*

**2.3.** 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.

**2.3.1.** 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*”.

**2.3.2.** 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 14º 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.

**2.3.3.** 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”.

**2.3.4.** 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, puérp*

**2.3.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do

empregador.

**2.3.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos de ordem estrutural e económica “(...) *empresa viver atualmente um período de dificuldades financeiras, motivadas pelo decréscimo do negócio (...)* A atual situação da empresa impõe uma urgente redução dos seus custos fixos, de entre os quais o custo com o pessoal é um dos mais importante a considerar. A não redução de tais custos fará perigar a estrutura da empresa e, conseqüentemente, a totalidade dos seus postos de trabalho (...)”.

**3.1.1.** Para proceder a seleção do posto de trabalho a extinguir em concreto, a empresa ..., S.A., a empresa utilizou o critério objetivo da antiguidade.

**3.1.2.** De acordo com o anexo A do Quadro de pessoal, cuja cópia foi facultada pela entidade empregadora, por solicitação da CITE, está cabalmente comprovado que a trabalhadora ... é efetivamente o recurso humano com menor antiguidade na empresa ..., S.A.

**3.1.4.** Do que foi possível apurar da documentação junta ao processo de instrução de decisão para emissão do presente parecer prévio, não se conclui que tenha ocorrido alguma das situações previstas no artigo 384.º do Código do Trabalho, e que por essa via, o despedimento por extinção do posto de trabalho em causa deva ser considerado ilícito.

Termos em que,

**3.1.5.** Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo de instrução de decisão para emissão do presente parecer prévio, afigura-se suficientemente alegada a relação causal entre os motivos apresentados, os objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho e a extinção em concreto do posto de trabalho da trabalhadora.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., S.A., por não terem sido identificados indícios de discriminação por motivo de parentalidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT E  
CGTP-IN**