

## **PARECER N.º 261/CITE/2014**

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, incluída em processo de despedimento, 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

Processo n.º 744 – DG-E/2014

### **I – OBJETO**

**1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) recebeu, em 7 de agosto de 2014, da empresa ...,Lda., com sede em ... e com o CAE 46732 - Comércio por grosso de materiais de construção (exceto madeira) e equipamento sanitário, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ...

**1.2.** A empresa junta ao pedido os seguintes documentos:

**1.2.1.** Cópia da comunicação de despedimento por extinção do posto de trabalho;

**1.2.2.** Cópia dos registos da carta enviada à trabalhadora,

- 1.2.3. Cópia do Anexo A- Quadro de Pessoal – do Relatório Único, reportado ao ano de 2013, apresentado junto dos serviços do GEE - Gabinete de Estratégia e Estudos;
- 1.2.4. Cópia das Declarações de Rendimentos – IRC - Modelo 22, relativas aos exercícios de 2013 e 2014.
- 1.3. A empresa é uma microempresa, na aceção da alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho.

## 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. 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.*

- 2.3.** 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.** Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5.** Nos termos do disposto no 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.
- 2.6.** O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos cumulativos:
- 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.
- 2.7.** Quanto aos motivos, estes são comuns ao procedimento por despedimento coletivo e ao despedimento por extinção de posto de trabalho, definindo o n.º 2 do artigo 359º 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.”*

**2.8.** Uma vez tomada a decisão gestionária de promover o despedimento, quer no despedimento coletivo, quer na extinção de posto de trabalho, o respetivo processo comporta algumas fases, sendo comum aos dois a fase de comunicação (artigo 360.º, quanto ao despedimento coletivo e artigo 369.º, ambos do CT) e a fase de fase da decisão (artigo 363.º, quanto ao despedimento coletivo e artigo 371.º, ambos do CT).

**2.9.** O artigo 369.º, n.º 1 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*

*c) os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*

**2.10.** No caso em apreço, a empresa é uma microempresa, na aceção da alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º do Código do Trabalho, pelo que o tipo de procedimento seguido pelo empregador é o adequado.

- 2.11.** Por outro lado, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à única trabalhadora ligada à empresa por contrato individual de trabalho da necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação dos motivos justificativos, para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, e da necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho a extinguir.
- 2.12.** Assim, considera-se que não há indícios de que a trabalhadora esteja a ser discriminada em razão da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, ... promovido pela empresa ..., LDA, o qual só poderá ter efeitos após o conhecimento pelas partes envolvidas do parecer que for emitido.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 1 DE SETEMBRO DE 2014**