



PARECER N.º 102/CITE/2011

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 484 – DG-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 03.06.2011, a CITE recebeu da ..., Lda., (Sapatarias ...), cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida, ... 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 de Fevereiro.
- 1.2. A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. Que “remetem à CITE cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora, após a fase das consultas prevista no art. 370.º do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3, alínea b) e n.º 4, do art. 63.º do mesmo Código”.
 - 1.2.2. Que a empresa comunicou à trabalhadora a despedir a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.3.** Que, “a extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, nomeadamente a redução drástica das vendas decorrente da crise económica e financeira que afecta a actividade comercial da empresa e que conduziu ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial onde trabalha (a referida trabalhadora grávida), o qual será entregue ao senhorio no próximo dia 31 de Agosto de 2011”.
- 1.2.4.** Que, “a empresa se dedica à actividade de comércio a retalho de calçado em estabelecimentos comerciais que tem espalhados pelo país, sobretudo na zona Norte, designados por sapatarias "...”.
- 1.2.5.** Que, “em 01 de Outubro de 2008, admitimos a mencionada trabalhadora. Para exercer as funções de caixeira, especificamente para trabalhar no estabelecimento comercial de calçado que arrendamos na Rua ..., na cidade de Viana do Castelo, e que abriu ao público no dia 08 de Outubro de 2008”.
- 1.2.6.** Que, “a empresa já tem um outro estabelecimento comercial de calçado na cidade de Viana do Castelo, sito na Rua da ..., que abriu ao público em 28 de Fevereiro de 2008, onde trabalham as três seguintes trabalhadoras: ... e ..., admitidas em 01 de Março de 2008 e ..., admitida em 01 de Outubro de 2008, todas com contrato definitivo”.
- 1.2.7.** Que, “esta loja não comporta mais trabalhadores, sendo certo que estes postos de trabalho já são actualmente mantidos com algum custo para a empresa que tem vindo a sentir uma quebra acentuada nas vendas nos últimos anos”.
- 1.2.8.** Que “os estabelecimentos comerciais que temos mais próximos da cidade de Viana do Castelo são em Valença do Minho, com três trabalhadoras todas com mais antiguidade do que a ... São elas: ..., admitida em Setembro de 1987, ..., admitida em Janeiro de 2007 e ..., admitida em Agosto de 2008.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Infelizmente, atendendo à actual e reconhecida situação de crise, a actividade da empresa tem vindo a reduzir acentuadamente, o que tem obrigado a empresa a encerrar alguns estabelecimentos comerciais”.

1.2.9. Que, “o estabelecimento comercial onde trabalha a trabalhadora ... tem a renda mensal de 1.700 €, o que representa um custo excessivo para as vendas que são realizadas”, pelo que, “foi necessário denunciar o contrato de arrendamento junto do senhorio para o próximo dia 31 de Agosto de 2011, data em que o mesmo encerrará ao público”.

1.2.10. Que, “se tornou para a empresa insustentável manter duas lojas na cidade de Viana do Castelo”.

1.2.11. Que, “a necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora ... decorre do exposto, sendo certo que a empresa não tem qualquer alternativa ou outro posto de trabalho para lhe oferecer, pois que a outra loja não comporta quatro trabalhadoras, tornando-se, assim impossível manter a relação de trabalho”.

1.3. De facto, consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho que a trabalhadora a despedir recebeu, em 19.05.2011, a comunicação a que alude o artigo 369.º do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 10.º, n.º 1 da Directiva 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.1.1.** Um dos considerandos da referida directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Directiva 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 actividade 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 artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, aplicável por força da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.
- 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:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 actividade 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 actividade, 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.** Ora, no caso *sub judice*, parece que “a extinção do posto de trabalho é justificada por motivos de mercado, nomeadamente a redução drástica das vendas decorrente da crise económica e financeira que afecta a actividade comercial da empresa e que conduziu ao encerramento definitivo do estabelecimento comercial onde trabalha a aludida trabalhadora a despedir.
- 2.4.2.** De facto, a empresa apresentou os quadros de pessoal dos vários estabelecimentos que tem pelo país, em que se verifica constar apenas uma



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

trabalhadora do quadro de pessoal do estabelecimento que a empresa quer encerrar e cujo posto de trabalho pretende extinguir.

- 2.4.3.** Na verdade, a entidade empregadora, perante os motivos de mercado alegados, justifica a necessidade de encerrar definitivamente o estabelecimento, onde trabalha a referida trabalhadora, e, por consequência, de extinguir o único posto de trabalho, que esta ocupa, demonstrando, não dispor de outro posto de trabalho compatível, em outros estabelecimentos que possui, pelo que, extinto o posto de trabalho em causa, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível.
- 2.5.** De resto, não consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, que a trabalhadora a despedir, tendo recebido a respectiva comunicação, em 19.05.2011, se tivesse pronunciado sobre os motivos invocados e os requisitos previstos na lei, sobre o seu despedimento, nos termos do artigo 370.º n.º 1 do Código do Trabalho.
- 2.6.** Assim, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora grávida por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., (Sapatarias ...).

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2011**