



PARECER N.º 121/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, ..., 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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 574 – DG-E /2012

I – OBJETO

1.1. Em 29 de junho de 2012, a CITE recebeu da ..., Projetos e Desenho Técnico, Lda, ... *Vimos, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do art.º 63.º do Código do Trabalho, comunicar o despedimento da nossa trabalhadora ... O mencionado despedimento derivou da extinção do posto de trabalho ocupado pela referida trabalhadora, nos termos e com os fundamentos explicitados na comunicação e na decisão que, nos termos do art.º 369.º e n.º 2 do art.º 371.º do CT, respetivamente, lhe foram remetidas e das quais juntamos cópias. ...*

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora junta, como a própria indica:

- *Cópia da comunicação prevista no n.º 1 do art.º 369.º do Código do Trabalho;*
- *Resposta da colaboradora;*
- *Cópia da decisão de despedimento;*
- *Contrato da colaboradora;*
- *Quadro de Pessoal.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora, no dia 12.06.2012, nos seguintes termos: ... *Como certamente é do conhecimento de V. Ex.^a, esta empresa está a ser gravemente atingida na sua atividade normal, situação motivada essencialmente por razões de mercado, verificando-se uma baixa acentuada na procura dos serviços que presta. Com efeito, no ano de 2011, registou-se uma quebra na produção de aproximadamente 19% sendo que no ano de 2012 a quebra verificada até à presente data é de cerca de 39% relativamente a 2011. Em função das circunstâncias acabadas de referir, deixou de ser necessária a prestação do trabalho que V. Ex.^a vinha realizando nesta empresa, sendo que a sua manutenção acarretaria um significativo agravamento da de si precária situação da ..., com consequências para toda a estrutura empresarial, incluindo os demais postos de trabalho existentes. Neste momento, as funções administrativas, a comunicação com o exterior e a organização dos processos de entrega desempenhadas por V. Ex.^a passarão a ficar a cargo da gerência. Atentos os motivos invocados supra, mostra-se absolutamente necessário extinguir a categoria profissional de Eng.^a Geógrafa desempenhada por V. Ex.^a. Assim, e conseqüentemente, mostra-se, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho existente entre esta empresa e V. Ex.^a, sendo pois necessário proceder ao seu despedimento. ...*
- 1.3.** A Trabalhadora por carta de 22.06.2012, declara : ...
... 1. *Acuso a receção da carta referente ao assunto em causa, datadas de 12 de junho de 2012.*
2.. *Informo que não concordo com o despedimento. ...*
- 1.4.** No contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora, desde 1 de maio de 2007, tem vindo a exercer:
a) ... *funções correspondentes à categoria profissional de Projetista ...*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- b) *sem prejuízo de a Primeira Outorgante poder determinar que o segundo Outorgante exerça funções não compreendidas no âmbito funcional desta categoria profissional, desde que compatíveis com a capacidade, vencimento e dignidade do trabalhador, nos termos legais ...*
- c) *desempenhadas nos escritórios ... em Sacavém ...*

1.5. Mediante carta da entidade empregadora, sem data, dirigida à trabalhadora, consta o seguinte:

... ASSUNTO: Comunicação da decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho

Exma. Senhora:

Na sequência do procedimento iniciado em 12 de junho de 2012, e cumpridos que foram os formalismos previstos no art. 369 do Código do Trabalho, vem esta empresa proceder ao despedimento de V. Excia em virtude da extinção do seu posto de trabalho.

Os motivos da extinção, que já foram explicitados na comunicação que lhe foi dirigida em 12 de junho de 2012, derivam do facto de esta empresa está a ser gravemente atingida na sua atividade normal, situação motivada essencialmente por razões de mercado, verificando-se uma baixa acentuada na procura dos serviços que presta. O que se traduziu numa quebra de produção de aproximadamente 19% no ano de 2011, sendo que no ano de 2012 a quebra verificada até à presente data é de cerca de 39% relativamente a 2011.

Os motivos do despedimento não são, como sabe, devidos a conduta culposa desta empresa ou dos seus representantes, antes se devendo às explicitadas condições de mercado.

Em função das circunstâncias acabadas de referir, deixou de ser necessária a prestação do trabalho que V Excia vinha realizando nesta empresa, sendo que a sua manutenção acarretaria um significativo agravamento da de si já, precária situação da ..., com consequências



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

para toda a estrutura empresarial, incluindo os demais postos de trabalho existentes.

Como já lhe foi comunicado, as funções administrativas, a comunicação com o exterior e a organização dos processos de entrega desempenhadas por V.Excia passarão a ficar a cargo da gerência.

Atentos aos motivos invocados supra, impõe-se, pois, extinguir a categoria profissional de Eng.^a Geógrafa desempenhada por V. Excia e, conseqüentemente, o Seu posto de trabalho.

Assim, e conseqüentemente, mostra-se, na prática, impossível a subsistência da relação de trabalho existente entre esta empresa e V. Excia, sendo pois necessário proceder ao seu despedimento.

Não existem na empresa celebrados contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes à do posto de trabalho ora extinto.

O despedimento produzirá efeitos no dia 28 de agosto de 2012.

A título de compensação e de créditos vencidos e exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, tem V. Excia direito ao recebimento aos seguintes valores:

Indemnização correspondente a 5 anos e 3 meses de trabalho 4.987,50€

*Subsídio de férias correspondente aos 4 meses em falta de 2011
316,67€*

*Subsídio de férias correspondentes aos 8 meses adquiridos em 2012
63333€*

Férias correspondentes aos 8 meses adquiridos em 2012 633,33€

Este valor será colocado à disposição de V. Excia, mediante pagamento em 2 prestações mensais, iguais e sucessivas nos dias 29 de julho e 29 de agosto.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos apresentando os nossos melhores cumprimentos.

A Gerência ...

- 1.6.** Nos termos do quadro de pessoal a entidade empregadora é uma sociedade por quotas e tem como atividade económica principal:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Engenharia e Técnicas Afins. Tem 19 trabalhadores ao seu serviço, verificando-se que a mesma não se encontra aqui identificada, facto que confirmámos por via telefónica com o responsável que assinou o pedido.

- 1.7. Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica¹, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho configurará prática discriminatória em função da maternidade.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

“(…) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras (...) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for

¹ Vd. alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...)."

2.2. A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe " Família" estabelece:

"(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)."

2.2.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe "Paternidade e maternidade" consagra:

"(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)."

2.3. Na sequência destes princípios, o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe "Proteção em caso de despedimento":



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

“(...) 1 – 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.(...).

2 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) ...

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4.1. O Artigo 367.º n.º 1: *Considera ... 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 ..., relativos à empresa.*

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º. Considerando este artigo na alínea 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;

2.4.1. Como requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 368.º exige:

1 - ... 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 concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Classe inferior da mesma categoria profissional;

d) Menor antiguidade na empresa.

3 - O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

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.

2.4.1. O procedimento a seguir no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 369.º sob a epígrafe: *Comunicações* estabelece:

1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

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 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

2.4.1. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º, sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho*:

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento.

2.4. Esta legislação veio estabelecer proteção especial em caso de despedimento das trabalhadoras grávidas puérperas e lactantes, como é o caso *sub judice*, exigindo que as entidades empregadoras tenham especial cuidado na justificação deste tipo de medidas, sob pena de ficar indiciada a prática de discriminação em função da maternidade, mormente no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, não podendo subsistir dúvidas quanto ao nexo de causalidade entre as razões que motivaram esta medida e a cessação em concreto do contrato de trabalho.

2.4.1. A entidade empregadora pretende fazer cessar o contrato de trabalho de uma trabalhadora cujas funções não se encontram devidamente definidas, constando no contrato de trabalho a categoria de *Projetista* e na comunicação de despedimento a categoria de *Eng.ª Geógrafa* sem explicação das funções efetivamente desempenhadas em concreto por aquela.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.4.2. Também, se verifica que a trabalhadora não consta do quadro de pessoal anexo ao processo, não se podendo aferir das condições em que a mesma se encontra na empresa, pelo que forçoso será concluir que, no caso em apreço, não se mostra comprovado nem justificado o nexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato de trabalho, não se encontrando afastada a possibilidade de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora grávida ..., promovido pela Entidade empregadora ..., Projetos e Desenho Técnico, Lda., no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**PARECER APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES
NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JULHO DE 2012**