



PARECER N.º 129/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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
Processo n.º 611 – DL-E / 2012

I – OBJETO

- 1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 9 de julho de 2012, da empresa ..., S.A., um pedido de emissão de parecer ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de escriturária de 3ª.
- 1.2. A comunicação da *intenção de proceder à extinção do posto de trabalho* foi transmitida à trabalhadora em 19 de junho de 2012, acrescentando a empresa ainda a seguinte justificação:
 - 1.2.1. *A atividade comercial da empresa, iminentemente de caráter público, teve um decréscimo exponencial durante os últimos meses, designadamente face à atual conjuntura do país e à necessidade do corte drástico das despesas públicas. Tal decréscimo da atividade criou um grande desequilíbrio económico-financeiro da empresa que se vê, assim, forçada a realizar uma reestruturação a nível da sua organização funcional e produtiva.*
 - 1.2.2. *Foi decidido pelos acionistas da ... centralizar toda a administração da empresa em Espanha, pelo que o novo Conselho de Administração eleito em março de 2012 exerce as suas funções na sede do Grupo em Valência. As instalações onde se situava o Conselho de Administração e a área administrativa da*



empresa também foram encerradas, tendo sido transferidos todos os trabalhadores para a sede da empresa.

- 1.2.3.** *Esta reestruturação implica a obrigatoriedade de redução de postos de trabalho quer face à desnecessidade de manter o apoio administrativo existente até à data conforme foi exposto, quer quanto ao custo insuportável que poderá acarretar a manutenção de postos de trabalho esvaziados do seu conteúdo funcional face à situação atual da empresa, o que necessariamente, implica a extinção da sua categoria profissional de Escriutária de 3ª categoria, uma vez que, sendo a Trabalhadora com menor antiguidade da empresa com esta categoria e funções, e tendo desempenhado as suas funções essencialmente associadas à Administração, não permite manter este seu posto de trabalho, face à total desnecessidade de se manter um apoio administrativo tão alargado.*
- 1.2.4.** *Nestes termos, e ao abrigo do referido preceito legal, comunicamos-lhe por esta via a intenção da empresa em proceder à extinção do seu posto de trabalho de Escriutária, dispondo V. Exa. de 10 dias para, querendo, se pronunciar quanto à extinção ora fundamentada.*
- 1.3.** A empresa informa que a trabalhadora não apresentou pronúncia sobre esta comunicação.
- 1.4.** Na comunicação à CITE, a empresa junto o relatório único contendo o anexo A – quadro de pessoal, onde se pode verificar que a empresa tem ao seu serviço no estabelecimento em que labora a trabalhadora lactante acima identificada, a sede, quatro trabalhadore(a)s com a profissão de empregado de escritório, tendo dois deles a categoria profissional de escriturária de 3ª.
- 1.5.** A trabalhadora lactante ... é, de todo(a)s este(a)s quatro trabalhadore(a)s, a que tem menor antiguidade na empresa.



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 76/2012, de 26 de março (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 à trabalhadora a que se refere o ponto 1.2 deste parecer, afirma que a extinção do posto de trabalho se deve ao facto de se realizar uma reestruturação a nível da sua organização funcional e produtiva, e pela desnecessidade de manter o apoio administrativo à Administração, por ter sido decidido centralizar toda a administração da empresa em Espanha, desempenhando a trabalhadora integrada neste processo de despedimento, ..., a suas funções essencialmente associadas à Administração.

2.8. Nesta informação à trabalhadora, a empresa apresenta, portanto, os elementos concretos que fundamentam a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, e o processo de despedimento integra todos os elementos justificativos da aplicação dos critérios legais para a concretização do posto de trabalho a extinguir, não se vislumbrando, por isso, a existência de discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., uma vez que se encontram cumpridos todos requisitos legais.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**