

## PARECER N.º 160/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 763 – DG-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 14 de agosto de 2012, a CITE recebeu do Sócio Gerente da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., a exercer funções de auxiliar de ação educativa na referida entidade.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora, datada de 1 de agosto de 2012, e na mesma data recebida e assinada pela destinatária, consta o seguinte:
- ... Por este meio fica V. Exa. expressamente notificada, nos termos e para os efeitos dos artigos 340, al. e), 367.º e 371.º Código do Trabalho, que é nossa intenção proceder á cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho pelo que a partir de 19/09/2012 deixará de nos prestar a sua atividade.*
- Por motivos de mercado, nomeadamente devido à acentuada quebra na procura dos nossos serviços. Com uma diminuição bastante significativa de alunos inscritos no ano letivo 2012/2013, a nossa empresa vê-se*

*obrigada a proceder à diminuição dos seus efetivos não dispondo de outro posto de 1 trabalho compatível com a sua categoria.*

*Assim, nos termos e para efeitos dos artigos 341.º e 368.º n.º 5 do supra citado diploma legal, com a cessação do contrato de trabalho e até ao termo do prazo do aviso prévio, ser-lhe-á entregue o respetivo certificado de trabalho, bem como outros documentos destinados a fins oficiais, designadamente os previstos na legislação de segurança social, bem como lhe será paga uma compensação pecuniária, para além dos demais complementos a que tiver direito.*

*Com os melhores cumprimentos.*

- 1.3.** Em 16 de agosto de 2012, a CITE solicitou mediante email à entidade empregadora:
- quadro de pessoal com menção à antiguidade dos e das trabalhadoras ao seu serviço, mormente da categoria de auxiliar de ação educativa, ;
  - informação expressa sobre se a trabalhadora, Sra. D. ..., se pronunciou sobre o teor da carta de intenção de despedimento;
  - demonstração dos motivos invocados para o despedimento, nomeadamente, o quadro relativo ao número de turmas no ano letivo anterior e no atual;
  - número de alunos inscritos no ano anterior e atual.
- 1.4.** Na sequência desta solicitação da CITE a entidade empregadora juntou ao processo as seguintes fotocópias:
- Quadro de pessoal com menção à antiguidade das trabalhadoras;
  - Mapa das duas turmas do ano letivo 2011/2012 – 43 alunos;
  - Mapa do ano letivo 2012/2013 – 30 alunos;
  - Mapa das novas inscrições para o ano letivo 2012/2013 – 5 alunos;

- Mapa dos alunos não renovados – 18 alunos;
- Cessação do contrato de trabalho de funcionária com a mesma categoria da ora em causa mas menos tempo de serviço;

1.5. De acordo com informação prestada neste email a trabalhadora, notificada da intenção de despedimento pela entidade empregadora no referido dia 1 de agosto, não se pronunciou no âmbito do processo.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º 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.
- 2.2. 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. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada 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 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, 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 (reformulação).

- 2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.<sup>1</sup>
- 2.5.** De acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 359.º também aplicável ao despedimento coletivo.

Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção do posto de trabalho em análise tem por fundamento ... *acentuada quebra na procura dos nossos serviços com uma diminuição bastante significativa de alunos inscritos no próximo ano letivo 2012/2013* ... conforme ilustra a documentação enviada à CITE, nomeadamente os mapas de inscrições de alunos,

---

<sup>1</sup> Vd. Alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, sob a epígrafe *Atribuições próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *A CITE prossegue as seguintes atribuições, 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.*

verificando-se o decréscimo de inscrições de 43 para 30 alunos, obrigando-a a uma reestruturação dos serviços e redução do número de turmas.

**2.6.** Para efetivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.

**2.6.1.** Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:

*...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;*

*b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...;* o que se constata no caso em apreço dado que a entidade empregadora não detém outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora;

*c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...;* o que, no caso, se confirma na medida em que não foi renovado o contrato a termo anteriormente existente;

*d) Não seja aplicável o despedimento coletivo...,* por se tratar do despedimento da trabalhadora existente na entidade empregadora.

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho: *... 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 ...*

Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora nomeadamente o quadro de pessoal, verifica-se que a trabalhadora detêm menos tempo de serviço na entidade empregadora, conforme critério por esta definido, pois que começou a exercer as funções de auxiliar de ação educativa em 2008, quando a colega Vera, com a iniciou estas funções em 2007.

**2.6.2.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ... *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...*

**2.7.** Atendendo a que a proteção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objetivamente as medidas adotadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, tendo em conta o referido nos pontos 2.5 a 2.6.2. do presente parecer, nomeadamente o facto de a extinção de posto de trabalho ora em análise ter por fundamento uma acentuada quebra na procura dos serviços e atividade educativa desenvolvida com uma diminuição bastante significativa de alunos inscritos para o ano letivo 2012/2013, e, a trabalhadora deter menos tempo de serviço na

entidade empregadora, considera-se como relevante o critério por esta escolhido e esclarecida e a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, não se afigurando existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora grávida ..., promovido pelo empregador ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE SETEMBRO DE 2012**

