



PARECER N.º 206/CITE/2012

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 12.02.

Processo n.º 972 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 22.10.2012, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., 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 12.02.
- 1.2. Em 03.10.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, “nos termos e para os efeitos do artigo 369.º, do Código do Trabalho, a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho, com a consequente cessação do contrato de trabalho que a vincula à empresa, pelo que, relativamente aos fundamentos e circunstâncias do presente procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, informam o seguinte:
 - 1.2.1. Que, “ a empresa é uma sociedade que tem como objeto a representação de empresas estrangeiras, fabricação e comercialização e importação de produtos químicos ou outros, e o exercício da indústria de preservação e

tratamento de madeira, comércio por grosso e a retalho dos produtos resultantes das atividades anteriores, bem como de produtos complementares ou sucedâneos destes; fabricados atual ou futuramente por si ou por terceiros. Aplicação de produtos produzidos em construção e obras públicas”.

1.2.2. Que, “a trabalhadora, ..., foi contratada em 12 de junho de 2009, para desempenhar as funções de Escriutária de 2ª, competindo-lhe executar as seguintes tarefas:

- a) Atendimento ao balcão;
- b) Atendimento Telefónico, no que diz respeito a questões comerciais;
- c) Execução de Guias de remessa, Faturas, Vendas a Dinheiro. Notas de Crédito quer em termos nacionais, quer em termos internacionais;
- d) Organização de todo o Arquivo da área Comercial, designadamente, Notas de Carga, Guias de Remessa, Transferências de Armazém e Notas de Crédito;
- e) Gestão das Cargas juntamente com a trabalhadora ... e sua atualização”.

1.2.3. Que, “a atual situação económica do país, com reflexos no mercado em que se insere a empresa, obriga-a a adotar medidas rigorosas para a redução e eliminação de custos evitáveis de forma a permitir o equilíbrio económico e financeiro da empresa, indispensável à sua viabilidade. Essa necessidade torna indispensável uma reestruturação da Empresa, de modo a permitir dotá-la de um núcleo de meios mais leve, mais versátil e mais adequado ao mercado onde desenvolve a sua atividade”.

1.2.4. Que, “com efeito, face às atuais exigências do mercado, a empresa vê-se obrigada a proceder a uma reestruturação organizativa interna com vista à consolidação da sua atividade, permitindo reposicionar a empresa no

mercado tornando-a mais competitiva e, conseqüentemente, sustentar a sua viabilidade.

- 1.2.5.** Que, “de forma a reduzir custos fixos injustificados e no âmbito da reestruturação interna que urge levar a cabo, deixou de se justificar a manutenção do posto de trabalho desempenhado pela trabalhadora em causa, passando as funções até aqui exercidas pela trabalhadora a ser exercidas pelo trabalhador ..., Escriturário de 1ª. Deste modo, houve uma reestruturação do Departamento Administrativo e Comercial da empresa que implicou que as funções correspondentes ao cargo de Escriturária de 2ª passem a ser desempenhadas pelo referido trabalhador, razão pela qual se procederá à extinção do posto de trabalho de Escriturária de 2ª”.
- 1.2.6.** Que, a decisão de proceder à extinção do posto de trabalho ocupado pela trabalhadora a despedir é consequência da situação de reestruturação da organização produtiva da Empresa. Trata-se, assim, de uma decisão de racionalidade económica e organizacional, de gestão empresarial, uma vez que deixou de fazer sentido a manutenção do referido posto de trabalho”.
- 1.2.7.** Que, “a decisão de proceder ao presente procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho fundamenta-se, portanto, em motivos estruturais, nos termos das alíneas b), do n.º 2, do artigo 359.º, do Código do Trabalho, ex vi n.º 2, do art. 367.º, do mesmo Código”.
- 1.2.8.** Que, “pelas razões acima enunciadas, e com respeito pelos requisitos e critérios legais, a empresa vê-se, assim, forçada a proceder à extinção do posto de trabalho e à cessação do contrato de trabalho da trabalhadora ..., nos termos dos artigos 367.º a 372.º, 363.º a 366.º (ex vi artigos 372.º, 369.º a 371.º) e demais disposições aplicáveis do Código do Trabalho”.

- 1.2.9.** Que, “os motivos invocados não são devidos a atuação culposa do empregador ou da trabalhadora. A extinção do posto de trabalho da trabalhadora a despedir não é discriminatória e, conseqüentemente, é impossível a subsistência da relação de trabalho”.
- 1.2.10.** Que, “não existe na Empresa, outro trabalhador, contratado a termo ou por tempo indeterminado, com as mesmas funções ou com funções análogas às da trabalhadora a despedir”.
- 1.2.11.** Que, “a indemnização devida por força do artigo 366.º, do Código do Trabalho, (ex vi artigo 372.º do mesmo Código), a atribuir à trabalhadora abrangida pelo presente procedimento de extinção de posto de trabalho, será calculada nos termos do referido artigo 360.º, e será integralmente paga ao trabalhador na data da cessação do respetivo contrato de trabalho”.
- 1.2.12.** Que, “não existindo na empresa outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao do posto que a Empresa pretende extinguir, o contrato de trabalho que cessará com fundamento na respetiva extinção será o posto de trabalho da trabalhadora em causa, não havendo lugar à aplicação dos critérios de seleção previstos no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho”.
- 1.3.** A trabalhadora a despedir recebeu a comunicação do despedimento por extinção do seu posto de trabalho em 08.10.2012, tendo respondido em 16.10.2012, que pedia “que lhe fosse dado a conhecer o parecer do CITE, como descrito no artigo 63.º do Código de Trabalho, visto que se encontra grávida e que informou a empresa dessa sua condição, através de uma comunicação escrita (email), que foi enviado no passado dia 29 de agosto de 2012”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O artigo 10.º, n.º 1 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.
- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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 direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) 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.
- 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 Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março”.

- 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: 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 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 de serviços ou automatização de meios de comunicação”.
- 2.5.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do mencionado posto de trabalho em motivos estruturais, dada a “situação de reestruturação da

organização produtiva da Empresa”, que se consubstancia numa “decisão de racionalidade económica e organizacional, de gestão empresarial, uma vez que deixou de fazer sentido a manutenção do referido posto de trabalho”.

2.5.1. Ora, os motivos alegadamente estruturais apresentados pela empresa, não se enquadram nos motivos estruturais consagrados na citada alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, aplicável por força do n.º 2 do artigo 367.º do mesmo Código,

2.6. Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:

“1 – O despedimento por extinção de posto de trabalho 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 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.

3 – O trabalhador que, nos três meses anteriores ao início do procedimento para despedimento, tenha sido transferido para posto de 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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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”.

- 2.6.1.** Com efeito, a empresa refere que “não existindo na empresa outro posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao do posto que a Empresa pretende extinguir, o contrato de trabalho que cessará com fundamento na respetiva extinção será o posto de trabalho da trabalhadora em causa, não havendo lugar à aplicação dos critérios de seleção previstos no n.º 2 do art. 368.º do Código do Trabalho”.
- 2.6.2.** No entanto, constam do quadro de pessoal da empresa mais 3 trabalhadoras com a mesma categoria profissional da trabalhadora objeto do presente processo de despedimento.
- 2.6.3.** Uma vez extinto o posto de trabalho, o empregador, apesar de o alegar, não demonstrou ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, pelo que não se considera que a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível, conforme se dispõe na alínea b) do n.º 1 e no n.º 4 do citado artigo 368.º do Código do Trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

2.7. Assim, verifica-se, que a entidade empregadora não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora que pretende despedir.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 12 DE NOVEMBRO DE 2012**