

PARECER N.º 215/CITE/2012

Assunto: Parecer sobre pedido de 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 995 – DX-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 29.10.2012, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora grávida ..., com a categoria profissional de Assistente Administrativa II, a exercer as funções da sua competência como Contabilista – Técnica de Contas.

1.1.1. A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 26.10.2012, mas de que não existe no processo comprovativo de receção, refere o seguinte que se transcreve:

Assunto: Intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho.

Exma. Senhora

Em cumprimento e para os efeitos do preceituado no art. 36.º e seg. do CT, a "..., Limitada", comunica a sua intenção de proceder à extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa. pelos motivos que conhece e de seguida melhor se discriminam:

1- O objeto social da empresa é a comercialização de combustíveis, lubrificantes, acessórios e Componentes para automóveis, assistência a veículos e exploração de bombas de gasolina, cafés, restaurantes e tabacarias.

2- Acontece que sendo uma empresa de pequena dimensão, com apenas 3 postos de abastecimento e devido à recessão económica vivida nestes últimos tempos, a mesma procede a intenção da extinção do posto de trabalho por motivos de mercado, nomeadamente pela redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens e serviços, pela diminuição substancial da própria margem de comercialização e pela necessidade de reduzir substancialmente a estrutura da empresa, pelo que, teve que recorrer á reorganização dos seus serviços.

E ainda,

4- A categoria profissional de V. Exa. e ao qual é afeto o seu posto de trabalho corresponde a Contabilista – Técnico de Contas;

5- Ora, neste momento, a empresa não tem outro posto compatível com a categoria profissional de Contabilista, correspondente ao de V. Exa.

6- Até porque, o posto de trabalho ao qual V. Exa. está afeta é o único determinado pela sua categoria profissional.

7- A atividade desempenhada por V. Exa. foi entregue a empresa exterior, com substancial redução dos custos.

8- De resto, fruto da recessão que se faz sentir e é de resto do conhecimento de V. Exa. a empresa deixou de ter ao seu serviço quaisquer funcionários administrativos.

9- Assim, nos termos do art. 368.º n.º 1 als. a) e b) e n.º 2 do CT, comunica-se a V. Exa. a intenção de proceder à referida extinção de posto de trabalho.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me

Atentamente

Porto, 26 de outubro de 2012”

1.1.2. Como decorre da documentação enviada pela entidade empregadora para instrução do processo, o pedido de emissão de parecer prévio à CITE e a comunicação de intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho à trabalhadora foram remetidos na mesma data.

1.1.3. Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2. Do Direito

2.1. A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

2.1.1. Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção no despedimento das referidas trabalhadoras

e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

2.1.2. Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

2.1.3. Ora, 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 para o despedimento coletivo.

2.1.4. São considerados motivos de mercado a 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 (cfr. alínea *a)* do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).

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”.

2.2.1. E, nos termos do n.º 3, do artigo 63.º, “Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (alínea *c)* depois das

consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção do posto de trabalho”, ou seja, nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior (...), o trabalhador envolvido (...) pode transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento”.

2.2.2. Assim sendo, a CITE, ao pronunciar-se sobre um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que lhe é presente (onde não opera a presunção legal consagrada no n.º 2 do art. 63.º do Código do Trabalho), tem obrigatoriamente de conhecer da matéria de facto, verificar da sua conformidade com as normas legais, respetivo procedimento, e apreciar se a entidade patronal fundamentou e demonstrou objetivamente as medidas que adotou, de forma a afastar a possibilidade de as mesmas se relacionarem diretamente com o estado da trabalhadora, conforme tem sido expresso em vários pareceres emitidos por esta Comissão.

III – APRECIÇÃO

3.1 É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea c) do Código do Trabalho, se refere expressamente “(...) *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito (...) Se não for precedido do respetivo procedimento*”.

3.2. E a este propósito, importa referir, que no caso em apreço, o pedido de emissão de parecer prévio foi remetido pela entidade empregadora à CITE em

29/10/2012, sem que tenham decorrido os 10 dias para a trabalhadora se pronunciar, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º, do Código do Trabalho.

3.2.1. Ora, verifica-se que a entidade não cumpriu os mencionados procedimentos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora em causa.

3.2.2. Assim, não é possível concluir que a extinção do posto de trabalho desta trabalhadora grávida não seja discriminatória por motivo de maternidade, uma vez que o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento.

IV – CONCLUSÃO

4.1. Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela empresa ..., Lda., 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**