



PARECER N.º 41/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 172 – DG-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 14/02/2012, a CITE recebeu através do gerente da ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., titular da categoria profissional de “3º Caixeiro até 3 anos”.
- 1.2. A Trabalhadora foi admitida na empresa em 1/05/2011, através de contrato por tempo indeterminado, para exercer funções que consiste nomeadamente “em vender mercadorias, atender os clientes, ajudá-los na escolha do produto, enunciar o preço, elaborar Notas de Encomendas e vendas a Dinheiro, receber o pagamento ou pedir autorização para conceder crédito, tomar as medidas necessárias para entrega de mercadoria, ocupar-se pela exposição das mercadorias, e por vezes efectuar o inventário periódico das existências”.
- 1.3. Relativamente ao presente despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa apresenta os seguintes motivos:



- 1.4. “A empresa tem presentemente lojas em Gouveia, Coimbra, Fundão e Batalha”.
- 1.5. “A presente conjuntura económico-financeira que traduz-se num abrandamento significativo do consumo a que os artigos de mobiliário não estão alheios. Esta situação impõe uma reestruturação da empresa, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável”.
- 1.6. “Existe a necessidade urgente de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores”.
- 1.7. “Atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a manutenção da actual dimensão e estrutura de custos da empresa na loja de Fundão onde presente trabalham quatro trabalhadoras na área comercial”.
- 1.8. “A actual conjuntura determina a necessidade desta reduzir os seus custos, redução esta que se pretende obter através da reestruturação da área de vendas e, conseqüente, extinção de 1 posto de trabalho de forma a evitar que no futuro se tenha que proceder a um despedimento colectivo”.
- 1.9. “Presentemente a firma ..., Lda, não tem actualmente qualquer outro posto de trabalho compatível com as funções e as aptidões da trabalhadora a despedir sem lhe causar prejuízo sério (que vem previsto no n.º 3 do art. 127.º do Código do Trabalho e na al. b) do art. 59.º da



Constituição da República Portuguesa)”

- 1.10.** “Pela ordem de critérios que vem prevista no 2 do artigo 368.º do código de trabalho o trabalhador com menor antiguidade no posto de trabalho é uma trabalhadora que presentemente se encontra grávida (Sra. ...).”
- 1.11.** “A razão da presente carta tem como fim o pedido parecer prévio de forma a que se possam cumprir todas as formalidades legais associadas à extinção de posto de trabalho”.
- 1.12.** “Mais se informa já foi anteriormente enviada carta com aviso de recepção à trabalhadora, comunicando-lhe formalmente que a empresa iria dar início ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho. Na presente data já decorreram mais de 10 dias sem que o empregador entretanto recebesse qualquer informação escrita por parte da trabalhadora ou das outras pessoas e entidades referidas no Artigo 370.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro. Houve sim o cuidado de a trabalhadora ter formalmente informado por escrito a administração da firma ..., Lda, que se encontrava grávida”.
- 1.13.** “Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora em 27/01/2012, da qual veio a ser notificada em 30/01/2012, conforme aviso de receção, consta que:
- 1.13.1.** “Vimos por este meio formalmente fazer-lhe a comunicação que a firma ..., Lda, irá dar início ao despedimento por extinção de posto de trabalho nos termos da legislação em vigor (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro)”.



- 1.13.2.** “A presente conjuntura económico-financeira que traduz-se num abrandamento significativo do consumo a que os artigos de mobiliário não estão alheios. Esta situação impõe uma reestruturação da empresa, de forma a estabelecer uma estrutura empresarial equilibrada, racional e sustentável”.
- 1.13.3.** “Existe a necessidade urgente de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores”.
- 1.13.4.** “Atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a manutenção da actual dimensão e estrutura de custos da empresa na loja de Fundão onde presentemente trabalham quatro trabalhadores na área comercial (caixeiros)”.
- 1.13.5.** “A actual conjuntura determina a necessidade desta reduzir os seus custos, redução esta que se pretende obter através da reestruturação da área de vendas e, conseqüente, extinção de 1 posto de trabalho”.
- 1.13.6.** “A firma ..., Lda, não tem presentemente qualquer outro posto de trabalho compatível com as funções e as aptidões do trabalhador a despedir”.
- 1.13.7.** “Pela ordem de critérios que vem prevista no 2 do artigo 368.º do código de trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.) o trabalhador com menor antiguidade no posto de trabalho é a sua pessoa. ”



- 1.13.8.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade os seguintes esclarecimentos:
- 1.13.9.** “Conforme solicitado, junto remetemos o quadro de pessoal referente à loja do Fundão, porém esta trabalhadora ainda não consta, porque só irá constar no próximo relatório referente ao ano 2011 que será enviado no mês de Maio do corrente ano, para aferir esta informação, juntamos o contrato de trabalho assinado com esta trabalhadora, onde se pode confirmar que é a mais recente na função e na loja. Assim como cópia da carta registada com aviso de recepção enviada à trabalhadora, em como tomou conhecimentos do conteúdo da mesma, quando da sua recepção conforme registo assinado e a qual não respondeu”.
- 1.13.10.** “Para uma melhor análise, juntamos o resumo das vendas através do nosso escritório de contabilidade (...), mês de Janeiro 2011 vendas 22.600,00 €, mês de Janeiro 2012 – 9.960,00 €, menos 56% em igual período, o mês de Fevereiro também vai ficar com um desvio negativo muito elevado, também juntamos o mapa de vendas referente ao ano de 2011 com a quebra de 29% o ano de 2012, os resultados ainda serão piores, se não houver um ajustamento rápido da loja ao mercado, não temos outra alternativa senão encerrar a mesma por inviabilidade económica”.
- 1.13.11.** Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora.



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 124/2010, de 17 de novembro.*¹

- 2.5.** 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.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado e financeiros, consubstanciados na presente conjuntura económico-financeira que se traduz na redução da atividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, ou seja, abrandamento significativo do consumo a que os artigos de mobiliário não estão alheios e motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro inerente à acentuada quebra nas vendas, razões que levam à necessidade urgente de se reduzirem despesas, de redistribuir tarefas, de economizar meios e de reduzir, inclusive, o número de trabalhadores.
- 2.7.** Alega ainda a entidade empregadora que “atendendo à referida conjuntura, prevê-se ser insustentável, económica e financeiramente, a

¹ Vd. alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, 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.*



manutenção da actual dimensão e estrutura de custos da empresa na loja de Fundão onde presentemente trabalham quatro trabalhadores na área comercial (caixeiros)” e por isso a fundamentação da extinção do posto de trabalho de trabalhador com menor antiguidade que é ocupado pela trabalhadora que presentemente se encontra grávida, objeto de parecer.

2.8. De salientar que para se 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.

2.9. Assim, 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:

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

- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço;

- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma;

- Não seja aplicável o despedimento coletivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de uma trabalhadora exclusivamente.

2.10. Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:



- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

Ora, no caso *sub júdice* a entidade pretende proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora que aí exerce funções de “3º Caixeiro até 3 anos”.

Na verdade, compulsados os elementos constantes do quadro de pessoal junto pela empresa, verifica-se que existe 4 postos de trabalho de caixeiro com maior antiguidade que a trabalhadora objeto do presente parecer.

Assim, a empresa demonstra que a trabalhadora ... é a mais recente na função e na loja, portanto é a trabalhadora com menor antiguidade no posto de trabalho.

- 2.11.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora evidencia não dispor, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora, alegando que “A firma ..., Lda, não tem presentemente qualquer outro posto de trabalho compatível com as funções e as aptidões do trabalhador a despedir”.
- 2.12.** Por outro lado, de acordo com os elementos disponíveis no processo, constata-se que, “apesar de a trabalhadora não ter respondido à



intenção de despedir que lhe foi comunicada, através de carta registada, de acordo com o n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, a empresa deu cumprimento aos procedimentos legais previstos nos artigos 368.º e seguintes do Código do Trabalho.”

- 2.13.** 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, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora grávida.

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 pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2012