



PARECER N.º 195/CITE/2011

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 935 – DL-E/2011

I – OBJECTO

1.1. Em 19 de Outubro de 2011, a CITE recebeu por *e-mail*, remetido por mandatário, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., que exerce as funções correspondentes à categoria profissional de directora de serviços, promovido pela ... – Empresa de Trabalho Temporário, Lda.

1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, datada de 7 de Outubro de 2011, recebida pela trabalhadora no mesmo dia, consta o seguinte:

Vimos pela presente comunicar a V. Exa. a nossa intenção de proceder ao seu despedimento, por necessidade de extinguir o posto de trabalho por si ocupado, nos termos do n.º 1 do art. 369.º do Código do Trabalho, e de harmonia com o relatório, junto em anexo, com indicação dos motivos justificativos de tal extinção.

1.2.1. Do relatório referido, remetido à trabalhadora, consta o seguinte:

A necessidade de extinção do posto de trabalho e consequente despedimento da trabalhadora ... fundamenta-se nos seguintes motivos:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- a) *A ... – Empresa de Trabalho Temporário, Lda, é uma sociedade comercial por quotas, que tem por objecto social a cedência temporária de trabalhadores para utilização de terceiros utilizadores, podendo ainda desenvolver actividades de selecção, orientação e formação profissional, consultadoria e gestão de recursos humanos.*
- b) *O vínculo laboral que existe com V. Exa. tem por base um contrato de trabalho sem termo.*
- c) *Sucedem porém, que a competitividade do mercado no âmbito do objecto social da firma, bem como a situação de crise económica que o país atravessa, tem reflexos importantes na actividade da empresa, agravados pelo facto de desenvolver a sua actividade em áreas geográficas delimitadas (concelho de Braga) que não permite aproveitar maiores sinergias, absolutamente essenciais para fazer face aos elevados investimentos que é necessário levar a cabo e manter.*
- d) *A manutenção da actual estrutura envolve encargos financeiros que não podem continuar a ser suportados nem se justificam face a progressiva e acentuada redução da actividade nomeadamente a redução drástica das vendas e dos serviços que presta.*
- e) *A contratação pública e a conseqüente relação com Instituições Estatais constituía o principal suporte económico e financeiro da empresa. Desde, pelo menos, o início do corrente ano praticamente todos os contratos cessaram ou não foram renovados. Acresce que os que se encontram em vigor não estão a ser pontualmente cumpridos. Por tudo isto, a actividade da empresa decresceu abruptamente e já se encontra decidido o seu encerramento, que se prevê para o final do mês de Novembro de 2011.*
- f) *Torna-se, assim, imperativo extinguir o posto de trabalho que é ocupado apenas pela trabalhadora em apreço.*
- g) *Desta forma, as funções desempenhadas por V. Exa., correspondentes a categoria profissional de Directora de Serviços, vão ser extintas.*



h) Em resultado da situação acima descrita, comunicamos a V. Exa., nos termos legais e para os efeitos dos art.ºs 367.º e seguintes e 369.º, todos do Código do Trabalho, a nossa intenção de extinguir o posto de trabalho a que corresponde a categoria de “Directora de Serviços”, com a consequente cessação do contrato de trabalho de V. Exa. com esta empresa.

i) Nos termos legais, colocaremos à disposição de V. Exa. a indemnização a que tem direito, a qual lhe será paga contra a assinatura do respectivo recibo.

- 1.3.** Em 17 de Outubro de 2011, a entidade empregadora recebeu da trabalhadora uma comunicação nos termos seguintes: *Eu, ..., notificada da intenção de proceder a extinção do meu posto de trabalho e depois de lido o relatório, venho informar que sou conhecedora e concordo com os fundamentos apresentados, motivo pelo qual nada tenho a opor.*
- 1.4.** A entidade empregadora juntou ao processo uma cópia do Anexo A ao Relatório Único – Quadro de Pessoal, relativo ao ano de 2010, bem como cópia das tabelas de códigos e respectivas descrições do mencionado anexo e, ainda, cópia do contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com a trabalhadora datado de 1 de Fevereiro de 2008.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.

- 2.2.** Um dos considerandos da referida Directiva 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 directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 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 actividade 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

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.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 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 colectivo.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em análise tem por fundamento motivos de mercado, nomeadamente os relacionados com a crise económica que tem vindo a afectar o mercado e a empresa, agravados pelo facto de a actividade a que esta se dedica se encontrar delimitada ao concelho de Braga e, ainda, pela circunstância de, no âmbito da contratação pública e da relação com instituições estatais – que constituía o principal suporte económico da empresa, não estarem a ser renovados contratos, outros já terem cessado e não estarem a ser cumpridos pontualmente os que se mantêm. Com efeito, refere ainda a entidade empregadora que *a actividade da empresa decresceu abruptamente e já se encontra decidido o seu encerramento, que se prevê para o final do mês de Novembro de 2011.*
- 2.7.** De salientar que para a realização de um despedimento por extinção do 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.
- 2.8.** 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 alega e demonstra reunir:
- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do



empregador ou do trabalhador;

- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

2.9. É ainda de realçar 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.*

Ora, do Anexo A ao Relatório Único consta a existência de apenas duas trabalhadoras ao serviço da entidade empregadora – a trabalhadora especialmente protegida – directora de serviços, e outra trabalhadora – que exerce funções de administrativa, verificando-se assim que o empregador não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora lactante.

2.10. Por outro lado, é de atender à informação que a trabalhadora transmitiu à entidade empregadora, em 17 de Outubro de 2011, na qual refere o seguinte: *(...) notificada da intenção de proceder à extinção do meu posto de trabalho e depois de lido o relatório, venho informar que sou conhecedora e concordo com os fundamentos apresentados, motivo pelo qual nada tenho a opor.*

2.11. Em 7 de Novembro de 2011, a trabalhadora remeteu *e-mail* à CITE informando ter tido conhecimento de que o processo relativo ao seu despedimento por extinção de posto de trabalho se encontra em análise na Comissão e solicitando informação sobre o ponto de situação do mesmo. Por outro lado, a trabalhadora solicita ainda informação sobre a



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

compensação legal, tendo sido informada telefonicamente sobre ambas as questões.

- 2.12.** Salientando-se que a protecção 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 objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que o empregador esclareceu de forma bastante a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora grávida, que aliás concordou com a causa justificativa invocada, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso *sub judice*.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ... promovido pela sociedade ... – Empresa de Trabalho Temporário, Lda, por entender que, no caso analisado, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011**