



PARECER N.º 103/CITE/2012

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 492 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 25 de maio de 2012, a CITE recebeu da empresa ..., Lda, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento, por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., de nacionalidade brasileira, detentora da categoria de empregada de balcão, desde 2009.
- 1.2. A entidade empregadora notifica a trabalhadora da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, por carta rececionada por aquela no dia 15.05.2012, ... *por razões de mercado, que consistem numa significativa quebra de faturação ...* anexando para o efeito o quadro de pessoal, balancetes relativos aos meses de março de 2012, dezembro de 2011, e março de 2011.
- 1.3. Mediante adenda de 22 de maio a entidade empregadora vem dizer à trabalhadora que ... *não tem outro outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional da trabalhadora ... será posta à disposição da trabalhadora até termo do prazo do aviso prévio, a*



compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho ...

- 1.4. A trabalhadora, no dia 23 de maio, responde á entidade empregadora dizendo : ... *venho por este meio informar que nada tenho a opor à vossa decisão ...*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “Família” estabelece:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.

- 2.1.1. O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

3- As mulheres têm proteção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...).”.



2.2. Na sequência destes princípios, o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “Proteção em caso de despedimento”:

“(...) 1 – 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 – (...)

3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) (...)

b) ...

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 – Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 – Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 – A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 – Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e



o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.(...)”:

2.2.1. O Artigo 367.º n.º 1 considera o *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.*

2.2.2. Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos estão descritos no n.º 2 do artigo 359.º - aplicável por força da remissão efetuada no n.º 2 daquele artigo 367.º - referindo a alínea 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...”

2.2.3. O despedimento por extinção de posto de trabalho só pode ter lugar verificados os requisitos estabelecidos no artigo 368.º:

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 concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

a) Menor antiguidade no posto de trabalho;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Classe inferior da mesma categoria profissional;

d) Menor antiguidade na empresa.

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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.

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.

2.2.4. O procedimento a seguir no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho encontra-se previsto no artigo 369.º sob a epígrafe: *Comunicações:*

1 - No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita;
- b) A necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.

2 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto no número anterior.

2.2.5. Estas consultas, conforme o Artigo 370.º sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho*:

1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

2 - Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a receção do requerimento.



- 2.3. Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido com o teor da documentação solicitada pela CITE bem como a enviada pela entidade empregadora, não se deteta, da análise do processo, a prática de discriminação em função da maternidade relativamente à trabalhadora ...

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao que antecede, a CITE, tendo em conta a prova produzida, não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora, ..., Lda.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 20 DE JUNHO DE 2012**