



## PARECER N.º 152/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, 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 661 – DL-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.07.2012, a CITE recebeu do escritório da Advogada Dr<sup>a</sup> ..., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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. A entidade empregadora comunicou à trabalhadora com a categoria profissional de empregada de escritório, com contrato celebrado em 02.01.2004, a fundamentação do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “indica os motivos de mercado e conjuntura económica atual, que devido a uma grande diminuição de serviços prestados no âmbito da advocacia, pois, mesmo os que são prestados, torna-se bastante difícil conseguir cobrar tais serviços, invocando para o efeito os constituintes que não têm dinheiro para pagar”.

- 1.2.2.** Que, “há, assim uma grande diminuição de receitas, o que impossibilita a manutenção do posto de trabalho. Ora, perante o artigo 368º do Código de Trabalho, os motivos de extinção do presente posto de trabalho não se devem a conduta culposa do trabalhador nem do empregador”.
- 1.2.3.** Que, “é impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto a entidade patronal com os serviços prestados neste momento, não usufrui economicamente o suficiente para poder manter este posto de trabalho. Neste escritório não existem contratos a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto”.
- 1.2.4.** Que, “não é aqui aplicável o despedimento coletivo, porquanto apenas existem dois postos de trabalho. Ora, existe neste escritório outro posto de trabalho, com a mesma categoria profissional, mas com maior antiguidade a trabalhadora ..., com a categoria profissional de empregada de escritório, cujo contrato de trabalho foi celebrado em janeiro de 1993”.
- 1.2.5.** Que, “a trabalhadora a extinguir o posto de trabalho tem menos antiguidade no posto de trabalho, bem como na categoria profissional e menos antiguidade neste escritório, embora tenha a mesma categoria profissional. Pois, não existe neste escritório, qualquer outro posto de trabalho em que se possa enquadrar a trabalhadora, sendo por isso impossível a subsistência do seu posto de trabalho”.
- 1.2.6.** Que, “com a intenção de extinção do seu posto de trabalho, como a trabalhadora já tem oito anos de contrato, o aviso prévio será de sessenta dias, tendo efeitos a contar da data da assinatura do aviso de receção, até ao termo dos sessenta dias”.

- 1.2.7.** Que, “para tal estará á disposição da trabalhadora a compensação pecuniária de natureza global no montante de 4.728,57 €, sendo que 3.637,50 €, relativos a indemnização e 1.091,07 €, relativos aos proporcionais, até ao termo do aviso prévio, que deverá ser acordado dia e hora para a sua entrega, no local de trabalho da trabalhadora que lhe será pago na totalidade”.
- 1.3.** “A trabalhadora a despedir respondeu à comunicação a que alude o artigo 369º do Código do Trabalho, em 16.07.2012, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1.** Que, “tendo a entidade empregadora justificado a intenção de proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho de empregada de escritório, por si ocupado desde 02 de janeiro de 2004, invocando para tal motivos de mercado e tendo-se por verificado os requisitos legais previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 368º do Código do Trabalho, nomeadamente que tal despedimento não se deve a conduta culposa da trabalhadora ou da empregadora; impossibilidade de subsistência da relação laboral "porquanto a entidade patronal com os serviços prestados neste momento, não usufrui economicamente o suficiente para poder manter esse posto de trabalho,"; inexistência de contratos a termo para as tarefas do posto de trabalho a extinguir; não aplicabilidade do despedimento coletivo e menor antiguidade no posto de trabalho e categoria profissional em relação ao outro posto de trabalho de empregada de escritório existente na estrutura organizativa da empregadora, nada se vem a opor à intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho e sua categoria profissional”.
- 1.3.2.** Que, “todavia, ressalva-se a importância do cumprimento estrito da tramitação legalmente exigível em situação de despedimento por extinção do posto de

trabalho, constante das normas 367º a 372º do Código do Trabalho e respetivas remições legais, sob pena deste despedimento poder vir a ser considerado ilícito nos termos do artigo 384º ainda do Código do Trabalho”.

- 1.3.3.** Que, “decorridos cinco dias após a receção deste parecer, a empregadora poderá proceder ao despedimento por extinção do posto de trabalho, comunicando à trabalhadora por escrito essa decisão, dela constando todos os elementos referidos no n.º 2 do artigo 371º do Código do Trabalho”.
- 1.3.4.** Que, “esta decisão de despedimento terá que ser comunicada à trabalhadora a despedir e também enviada, por cópia ou transcrição, à entidade com competência inspetiva, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente à data da cessação do contrato de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 371º do Código do Trabalho”.
- 1.3.5.** Que, “deste modo, a contagem do prazo de 60 dias para a cessação do seu contrato de trabalho iniciar-se-á apenas com a comunicação da decisão efetiva de despedimento por extinção do posto de trabalho, efetuada segundo o preceituado no artigo 371º do Código do Trabalho e não como a empregadora refere com a comunicação prévia da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho. Pelo que, os créditos vencidos e exigíveis pela cessação do contrato de trabalho por despedimento por extinção do posto de trabalho e respetiva compensação terão que ser contabilizados e disponibilizados até à data da cessação do contrato de trabalho nos termos supra enunciados”.

## 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 14º 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 63º, 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 381º, 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 367º 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 posto de trabalho em motivos do mercado, designadamente, devido a uma grande diminuição de serviços prestados no âmbito da advocacia, pois, mesmo os que são prestados, torna-se bastante difícil conseguir cobrar tais serviços, invocando para o efeito os constituintes que não têm dinheiro para pagar”.
- 2.6.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho:
- “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 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””.

- 2.6.1.** Com efeito, a trabalhadora a despedir é, de entre as duas trabalhadoras existentes no escritório com as mesmas funções, a que tem menor antiguidade no posto de trabalho e menor antiguidade na categoria profissional.
- 2.6.2.** Além do mais, a trabalhadora a despedir, não se opõe à intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 2.7.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empregadora observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.
- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pelo escritório da Advogada Dr<sup>a</sup> ..., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 13 DE AGOSTO DE 2012**