



PARECER N.º 21/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 87 – DL-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 24 de janeiro de 2012, a CITE recebeu da Associação de Pais e dos Alunos do Jardim de Infância ..., mediante e-mail, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., detentora da categoria de monitora/formadora com funções de coordenadora do jardim de infância.

1.2. Esta Associação vem dizer que:

... Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras puérpera, lactante, grávida, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A Associação de Pais dos alunos do Jardim de Infância ..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na Estrada de ... n.º ..., em Lisboa, notificou a aludida trabalhadora, ..., casada, contribuinte fiscal n.º ..., beneficiário Segurança Social n.º ..., residente na Rua ..., Prior Velho, para dar conhecimento da extinção do único posto de trabalho da



monitora/formadora, de acordo com o Código do Trabalho, pelo fundamento enunciado:

1.2.1. *No passado dia 07/12/2011 foi deliberado em Assembleia Geral a extinção do posto de trabalho ocupado pela monitora/formadora ..., pelo facto de se verificarem os seguintes aspetos:*

1. Défice na saúde financeira da Associação de Pais do ..., devido ao drástico corte no subsídio/Protocolo celebrado entre a CML, o agrupamento da Escola ... e esta Associação de Pais (anexo Protocolo)

2. Face ao ponto n.º 1, e não havendo outras alternativas económicas para sustentar este posto/função de trabalho, nomeadamente:

- Incapacidade financeira por parte dos pais associados para pagamento de uma quota superior;*
- Os pais recusaram-se em Assembleia-geral rescindir o Protocolo acima indicado, contra a entrega da gestão do funcionamento da Componente de Apoio à Família (CAF) a outras entidades;*

1.2.2. ... *A forma encontrada e aprovada em Assembleia Geral de Pais para dar resposta à continuidade do CAF nos moldes existentes, foi a extinção do único posto de trabalho da monitora/formadora, na medida em que será a função que não interfere diretamente com as tarefas diárias junto das crianças, pois não tem a seu cargo qualquer grupo de crianças. Além do mais, a sua remuneração mensal equivale, aproximadamente, ao salário mensal conjunto de duas monitoras, cujas funções são de todo indispensáveis para a prossecução das atividades a que se propõe esta associação.*

Face ao exposto, e considerando o nosso orçamento anual disponível para o presente ano letivo, tivemos que considerar o posto em questão, extinguindo-o sem qualquer substituição. A entidade empregadora paga



ao trabalhador a compensação devida nos termos legais. ...24-01-2012

...

1.3. Da análise do processo, dada a natureza especial que parece revestir esta entidade empregadora, já termos tido contactos com elementos da direção, em expediente semelhante, entretanto arquivado por falta de elementos (Proc.º 12/DX/2012), e, agora nos ter sido informado que a trabalhadora terá sido efetivamente notificada, solicitámos que nos fossem remetidos os elementos em falta, tendo-nos sido enviado 3 grupos de elementos, que muito embora aqui se dêem por reproduzidos, destacamos:

- a fundamentação económica que levou à extinção do posto de trabalho, relacionada com uma diminuição acentuada dos subsídios que até então vinham sendo entregues pela Câmara Municipal de Lisboa através de protocolos de colaboração para o efeito celebrados nos termos da legislação aplicável;
- a carta de rescisão remetida à trabalhadora, por esta recebida no dia 6 de janeiro;
- a resposta da trabalhadora à carta de intenção do despedimento em 16 deste mês de janeiro
- a informação de que a trabalhadora desde que foi contratada, exercia funções de coordenação (confirmada por ambas as partes);

1.3.1. No parecer fundamentado, a trabalhadora declarou:

...1. ..., funcionária ao serviço desta associação tendo rececionado a 6 de janeiro de 2012 documento cujo teor configura um despedimento por extinção do posto de trabalho vem dizer o seguinte:

A extinção do posto de trabalho configura um despedimento lícito, desde



que se cumpra os requisitos legais previstos nos art.º 367.º e seguintes do código do trabalho;

2. Assim e por força do n.º 1 art.º 369.º do código do trabalho a comunicação aí prevista terá que ser feita por escrito, invocando nos termos das alíneas a) e b) a necessidade de extinguir o posto de trabalho;

3. Essa comunicação escrita inicia o procedimento podendo o trabalhador sindicatizar a verificação dos requisitos a que alude o art.º 368.º, junto do serviço com competência inspetiva.

Não usarei esta faculdade, porém os 10 dias a que alude o n.º 1 do art.º 370.º deverão ser considerados, bem como os 5 dias posteriores a que se refere o n.º 1 do art.º 371.º do código do trabalho;

4. Assim, por força do disposto nesse preceito só depois do decurso desses dois prazos deverá ser proferida a decisão final de despedimento por extinção do posto de trabalho;

5. Nestes termos, tendo sido notificada de comunicação a que alude o art.º 369.º do código do trabalho, a 6 de janeiro de 2012, e considerando os 10 + 5 dias dos já aludidos preceito, só a 21 de janeiro de 2012 poderá ser proferida decisão final de despedimento;

6. Nos termos do n.º 3 do art.º 371.º do código do trabalho a comunicação da decisão final terá que ser comunicada ao trabalhador e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável, com a antecedência mínima de 60 dias por força do disposto na alínea c) do aludido preceito, uma vez que tenho mais de 5 anos de antiguidade;

7. Assim, deverão ser contados 60 dias a partir de 21 de janeiro de 2012 e o contrato cessará nessa data;

8. Por força do disposto no art.º 379.º do código do trabalho, ao trabalhador aplicam-se o disposto no n.º 4 do art.º 363.º e art.º 364.º a 366.º, todos do código do trabalho;

9. Assim, por força do art.º 364.º o trabalhador tem direito a um crédito de



horas de dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo de retribuição desde que comunique com três dias de antecedência;

10. Por força do disposto no n.º 1 do art.º 366.º do código do trabalho, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de antiguidade e nos termos do n.º 2 a parte proporcional da fração de ano que exceda;

11. A compensação a que alude o art.º 366.º, radica na perda do posto de trabalho pelo que também é devida a quantia correspondente às férias vencidas e não gozadas e respetivo subsídio por força do disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 245.º do código do trabalho, bem como a parte proporcional do tempo de serviço ocorrido em 2012, nos termos da alínea b) do mesmo preceito. E ainda a igual quantia n/12 a título de subsídio de natal;

12. Nos termos do disposto no n.º 4 do art.º 371.º do código do trabalho, o pagamento da compensação dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato deve ser efetuado até ao termo do prazo do aviso prévio ...

Assim, solicito a V. Ex.ª que seja dado cumprimento aos factos que fundamentadamente exponho ...

- 1.3.2.** *A Entidade empregadora tem como missão: ... uma Componente de Apoio à Família nas escolas em que as necessidades das famílias assim o justifiquem; ... A Câmara Municipal de Lisboa reconhecendo a situação de precariedade dos diversos alunos carenciados, pretende intervir de forma a assegurar condições iguais a todas as crianças do ensino básico e pré-escolar da rede pública do concelho de Lisboa; ... auxiliando e cooperando com as diferentes instituições que compõem a comunidade educativa no concelho de Lisboa: O papel determinante e insubstituível que a Câmara Municipal de Lisboa e os Agrupamentos têm vindo a desempenhar na construção de um processo educativo capaz*



de corresponder aos anseios da comunidade;

Em face das necessidades manifestadas pelas famílias, se mostra imprescindível dar uma resposta social adequada proporcionando a todos os alunos atividades lúdico pedagógicas e assegurando o seu acompanhamento antes ou depois das atividades letivas e/ou durante o período de interrupção das mesmas; a Câmara Municipal de Lisboa tem contado com a colaboração de diversas entidades sem fins lucrativos para levar a cabo o desenvolvimento da Componente de Apoio à Família:

A Câmara Municipal de Lisboa entende ser fundamental atribuir um subsídio a essas entidades que tem vindo a assumir a concretização da Componente de Apoio à Família:

Nessa medida, a relação a estabelecer entre a Câmara Municipal de Lisboa e as entidades executoras se encontra excluída da aplicação do regime de contratação pública previsto no Código dos Contratos Públicos, nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 5.º do referido diploma legal;

O subsídio a atribuir visa prestar um apoio para o desenvolvimento de atividades complementares no âmbito de projetos educativos, nos termos da alínea 1) do n.º 1 do artigo 64.º da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro: ... e a trabalhadora como coordenadora exerce as funções de ...

- 1.4.** Nestas circunstâncias e nos termos da lei aplicável, cabe à CITE, emitir parecer prévio, tal como dispõe a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, que aprova a lei orgânica¹, verificando

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.*



se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho configurará prática discriminatória em função da maternidade.

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.

Compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido com o teor da documentação enviada bem como, nomeadamente, o facto de a Associação de Pais ter carreado para o processo prova bastante da atividade que desenvolve na área pedagógico-social bem como das



dificuldades agora sentidas pela diminuição das verbas atribuídas pela Câmara Municipal que impuseram a reestruturação do Serviço por motivos estruturais, conforme exige o artigo 359.º por força da remissão prevista no artigo 367.º ambos do CT, aliado ao facto de a trabalhadora não ter posto em causa os motivos económicos e estruturais que motivaram extinção do posto de trabalho, nem se ter oposto à extinção do seu posto de trabalho, por estarem cumpridos os requisitos estabelecidos no artigo 368.º do CT, e, apenas estarão por resolver acertos indemnizatórios a que aquela terá direito atualmente objeto de negociação entre as partes, afigura-se-nos que a entidade empregadora, face aos motivos de mercado e estruturais resultantes da crise que o País vive, abundantemente ilustrados, teve que proceder à extinção do posto de trabalho de Coordenadora do Jardim de Infância, por uma questão de sobrevivência da atividade desenvolvida, do restante pessoal e do apoio às crianças, não se detetando da análise de todo o processo, a prática de eventual 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 Associação de Pais e dos Alunos do Jardim de Infância ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2012**