

## PARECER N.º 243/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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 1049 – DL-E/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 12.11.2012, a CITE recebeu da ..., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., com categoria profissional de Assistente Administrativa de 3.ª, no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Serve a presente para manifestar a essa Comissão a intenção desta reitoria de ... fazer cessar no próximo dia 02.12.2012, o contrato de trabalho celebrado com a trabalhadora ..., no passado dia 01.11.2011, nos termos e ao abrigo do nº1 do artigo 369º do Código do Trabalho Lei nº7/2009, de 21 de janeiro).*

*Esta reitoria criou no ano passado este único posto de trabalho, que pelos motivos seguintes expostos não poderá manter por mais tempo, pelo que o vai extinguir.*

*Há um ano atrás precisávamos de alguém que estivesse presente na paróquia para atender as pessoas que chegam, e fazer algum serviço de secretaria. A ... era catequista e membro da comunidade e precisava de arranjar emprego para ajudar no orçamento familiar. Embora a sua formação tivesse pouco a ver com*

*o que pretendíamos, contratámo-la logo por 3 anos, porque não pensávamos passar pela situação atual. Acontece que a crise económica tem feito descer abruptamente as dídivas dos fieis e, como somos uma paróquia pequena apenas com 2 anos de existência, deixámos de ter qualquer possibilidade de pagarmos por mais tempo um ordenado à ..., o que muito nos custa pois é nossa amiga. Ela conhece a situação real da paróquia e, por isso quando falei com ela, aceitou dizendo que já esperava que isso iria acontecer mais cedo ou mais tarde. Sabemos que é um período de amamentação e é a pior altura, mas não temos saída, além de que, realmente fomos vendo, pouco a pouco, que por ser ainda pequeno o movimento da paróquia, não se justifica aquele posto de trabalho. No entanto, como já lhe foi dito, assegurar-lhe-emos, de boa vontade, todos os direitos legais que a sua saída reclama.”*

**1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 17.09.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Serve a presente para comunicar a nossa vontade de fazer cessar o contrato de trabalho celebrado entre esta Reitoria ... e V.Exa., no passado dia 01/11/2011, por um período de 3 anos, com efeitos a partir do próximo dia 02/12/2012, nos termos e ao abrigo do nº 1 do artigo 369º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 21 de janeiro)*

*Sem outro assunto de momento e com os nossos melhores cumprimentos, subscrevemo-nos com consideração*

*Atentamente,*

*A Reitoria ...”*

**1.1.2.** A trabalhadora declarou expressamente que não se opõe á extinção do posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Eu, ..., declaro para os devidos efeitos, que compreendo a motivação que leva à extinção do meu posto de trabalho e entendo que não estou a ser*

*discriminada em função do gozo dos direitos relativos à parentalidade.*

*..., 23 de novembro, 2012”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

### 2. Do Direito

**2.1.** 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”.

**2.2.** Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:

*“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 determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.*

*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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.*

*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”.*

**2.3.** 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.

**2.3.1.** 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;”.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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”.

**2.3.4.** 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 (...)*”, à CITE.

**2.3.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

**2.3.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a

seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos de ordem económica “(...) *Acontece que a crise económica tem feito descer abruptamente as dívidas dos fieis e, como somos uma paróquia pequena apenas com 2 anos de existência, deixámos de ter qualquer possibilidade de pagarmos por mais tempo um ordenado à ... (...)*”.

**3.1.2.** A entidade empregadora declarou à CITE que a trabalhadora ... é a única pessoa contratada a exercer funções na Paróquia ...

**3.1.3.** A trabalhadora ... declarou expressamente a sua não oposição à extinção do seu posto de trabalho.

**3.1.4.** Sendo certo que não compete à CITE sindicarmos a decisão gestora da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada a relação causal entre os motivos apresentados, os objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho e a necessidade de extinção do posto de trabalho em causa, o único existente na empresa.

**3.1.5.** Por fim, refira-se que o parecer da CITE é prévio à decisão de despedimento, pelo que em bom rigor, esta decisão definitiva só deve ser

enviada aos trabalhadores e trabalhadoras após a emissão e comunicação do referido parecer, não podendo em qualquer caso o contrato de trabalho cessar antes da emissão deste parecer.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ... promovido pela PARÓQUIA ..., por não se vislumbrar indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 10 DE DEZEMBRO DE 2012**