



## PARECER N.º 95/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

Processo n.º 422 – DL-E/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 07.05.2012, a CITE recebeu da ..., S.A., 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 de fevereiro

1.2. A entidade empregadora refere, nomeadamente, o seguinte:

1.2.1. Que “a empresa se dedica à construção civil, e, no exercício da sua atividade, contratou a mencionada trabalhadora para as funções de escriturária de 3ª”.

1.2.2. Que, “no decurso dos últimos dois anos de laboração, a empresa sofreu forte quebra de faturação, conforme balancetes da sua atividade de 2009, 2010 e 2011”.

1.2.3. Que, “a trabalhadora exercia funções de escriturária na sede da empresa, dando apoio de escritório às empreitadas que decorriam”.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.4.** Que, “por motivos do mercado da construção civil, na atual conjuntura económica, verificou-se uma quebra acentuada do número de empreitadas públicas a cargo da empresa e uma redução de vendas, nas obras particulares realizadas pela empresa”.
- 1.2.5.** Que “as funções de escriturária deixaram de se revelar essenciais, no decurso da atividade da empresa e face às dificuldades financeiras sentidas pela empresa, verifica-se a necessidade de reestruturar os diversos setores e reduzir o esforço financeiro a suportar com a estrutura da empresa, em consequência de as despesas fixas inerentes à estrutura da empresa se sobreporem ao rendimento que dela advém”.
- 1.2.6.** “Que, não obstante as diversas iniciativas levadas a cabo pela empresa para estimular as vendas, o certo é que a afluência de clientes tem vindo a decrescer acentuadamente”.
- 1.2.7.** Que, a empresa notificou, pessoalmente, a trabalhadora supra identificada da intenção de despedimento, que dela tomou conhecimento e, em cuja notificação constam os fundamentos para a iniciativa do procedimento de despedimento por extinção de posto de trabalho”.
- 1.2.8.** Que, “a empresa não promoveu as demais comunicações previstas no artigo 369.º do Código do Trabalho, por não existirem na empresa estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos ali previstos”.

- 1.2.9.** Que, “mercê da significativa quebra de faturação verificada, outra alternativa não resta senão proceder à extinção do posto de trabalho da categoria de escriturária de 3ª, que a trabalhadora detém na empresa”.
- 1.2.10.** Que, “atento o exposto, concluir-se-á que, a manutenção da relação laboral com a trabalhadora lactante é impossível, face às dificuldades financeiras que a empresa atravessa mercê da conjuntura económica atual”.
- 1.2.11.** Que, “inexiste no quadro de pessoal da empresa, outro colaborador que na mesma categoria profissional pudesse ser despedido, nos termos do vertido no artigo 368.º do Código do Trabalho”.
- 1.2.12.** Que, “inexiste qualquer indicio de discriminação em função do sexo”.
- 1.3.** De facto, não consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho que a trabalhadora a despedir tenha respondido à comunicação a que alude o artigo 369.º do Código do Trabalho.

## 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 14.º 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 63.º, 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 381.º, 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 367.º 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 empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho em motivos do mercado da construção civil, na atual conjuntura económica, devido à quebra acentuada do número de empreitadas públicas a cargo da empresa e uma redução de vendas, nas obras particulares realizadas pela empresa, tendo as funções de escriturária deixado de se revelar essenciais, no decurso da atividade da empresa e face às dificuldades financeiras desta, verifica-se a

necessidade de reestruturar os diversos setores e reduzir o esforço financeiro a suportar com a estrutura da empresa, em consequência de as despesas fixas inerentes à estrutura desta se sobreporem ao rendimento que dela advém.

**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.** Ora, no caso em apreço, a empresa não apresenta o seu quadro de pessoal, conforme constante do relatório único, de modo a ficar demonstrado que “inexiste no quadro de pessoal da empresa, outro colaborador que na mesma categoria profissional pudesse ser despedido, nos termos do vertido no artigo 368.º do Código do Trabalho”.

**2.6.2.** Além disto, a empresa, também, não demonstra que, uma vez extinto o posto de trabalho, a subsistência da relação de trabalho seja praticamente impossível porque o empregador não dispõe de outro compatível com a categoria profissional da trabalhadora, conforme dispõe a alínea b) do n.º 1 e n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.7.** Assim, verifica-se, que a empresa não demonstrou ter cumprido os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da mencionada trabalhadora, pelo que, nos termos dos artigos 381.º alínea c) e 384.º alínea a) ambos do Código do Trabalho, o despedimento é ilícito se não for precedido do respetivo procedimento e/ou se não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º do aludido Código.



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 é favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., S.A., em virtude de se afigurar que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 1 DE JUNHO DE 2012**