



PARECER N.º 7/CITE/2013

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 1224 – DL-E/2012

I – OBJETO

1.1. Em 18.12.2012, 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 12.02.

1.2. Na carta enviada à trabalhadora a despedir e por esta recebida em 20.11.2012, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:

1.2.1. “Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos por este meio comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o posto de trabalho de Business Controller, integrado na área de Gestão de Controlo, atualmente ocupado por V. Exa. e a consequente cessação do seu contrato de trabalho”.

1.2.2. “Assim sendo, atendendo ao teor do n.º 1 do artigo 369.º, enviamos em anexo o documento justificativo dos motivos invocados para a extinção do



posto de trabalho, bem como a indicação das categorias profissionais e dos trabalhadores abrangidos pelo presente processo”.

- 1.2.3.** “A extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa. implicará a cessação do contrato de trabalho existente com a ..., S.A. Contudo, a cessação do vínculo laboral apenas se concretizará no termo do processo ora iniciado, ou seja, com a comunicação da decisão final, a qual será enviada a V. Exa. e da qual constará, entre outros elementos exigidos por lei, a data prevista para a cessação do contrato de trabalho”.
- 1.2.4.** “Mais informamos V. Exa. que, aquando da cessação do contrato, V. Exa. terá direito a receber uma compensação que não será inferior a 03 (três) meses de remuneração de base e diuturnidades, ao qual acrescem os montantes decorrentes da cessação do vínculo laboral. A presente comunicação não será enviada à comissão de trabalhadores à comissão intersindical ou comissão sindical, nem ao seu sindicato, uma vez que nem aquelas existem, nem é do nosso conhecimento que V. Exa. seja representante sindical”.
- 1.2.5.** Relativamente à exposição dos motivos para a extinção do posto de trabalho a empresa refere o seguinte:
- 1.2.5.1.** A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto atividades de consultoria para os negócios e a gestão. A empresa procurou, entre 2009 e 2010, enquanto holding do Grupo ..., estruturar-se para que prestasse uma série de serviços centralizados às várias empresas participadas do Grupo (em Portugal e Angola). Estes serviços partilhados, de natureza financeira (jurídicos, tecnologias de informação, compras), recursos humanos, *merge and acquisition*”, entre outros, mercê da sua natureza de

valor acrescentado, configuravam e refletiam os princípios que permitiriam criar sinergias bastante significativas pela dimensão que o Grupo ... perspetivava atingir”.

- 1.2.5.2.** “Foi neste enquadramento, que em junho de 2010 foi efetuado formalmente o *kick-off* à área de Controlo de Gestão no Grupo ... Tendo presente que se tratava de uma função que tinha vindo a ser desenvolvida (de forma distinta) pelas várias empresas participadas, pretendia-se uniformizar, padronizar procedimentos, abordagens e análises elevando o nível de serviço e permitindo às áreas financeiras de cada empresa, enfocarem-se na sua atividade”.
- 1.2.5.3.** “A evolução da situação económica das empresas do grupo (em Portugal e Angola), sobretudo a partir do ano de 2011, têm levado a que, num esforço de racionalização de custos, o Grupo tenha vindo a ajustar a sua organização interna. Uma das áreas em que esta reorganização é evidente diz respeito aos serviços centralizados, nos quais várias das Direções (serviços partilhados, ‘merge and acquisition”, recursos humanos) já foram extintas”.
- 1.2.5.4.** “Tem-se procurado proceder à transferência das competências que estavam a ser asseguradas pelos serviços centralizados para as várias empresas processo que torna impreterível corno forma de conseguir assegurar a continuidade das operações das empresas *per si*”.
- 1.2.5.5.** “É precisamente este contexto, que a área de Controlo de Gestão, onde está integrada a Trabalhadora é agora extinta como tal, independente das áreas financeiras de cada empresa e sub-holding. Por conseguinte, sendo a área de Controlo de Gestão extinta, será igualmente extinto este posto

de trabalho. Isto é, a acima explanada reestruturação da empresa compreende um motivo estrutural, o qual se assume como fundamentação bastante para a redução de pessoal, no termos do art. 359.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho.

- 1.2.5.6.** “Face ao exposto, é evidente a existência de motivos estruturais, os quais serão determinantes para a justificação do despedimento por extinção do posto de trabalho. Para além disso, sempre se dirá que os motivos indicados não são devidos a uma atuação culposa do empregador e do trabalhador”.
- 1.2.5.7.** “Verifica-se ainda não ser possível colocar o trabalhador acima indicado noutra posto de trabalho correspondente à respetiva categoria, desde logo porque a empresa não dispõe de quaisquer postos de trabalho alternativos vagos compatíveis com a respetiva categoria, nem, no futuro, disporá de tais postos de trabalho”.
- 1.2.5.8.** “Por outro lado, não existem trabalhadores contratados a termo a desempenharem funções e tarefas correspondentes à do posto de trabalho extinto. Neste sentido, nos termos do disposto no n.º 1 do art. 369.º do Código do Trabalho, vimos pela presente, comunicar a V. Exa., dada a impossibilidade prática da subsistência da relação de trabalho, a necessidade de iniciar o processo de extinção do posto de trabalho, com a categoria de Business Controller, na área de Controlo de Gestão, com vista à cessação do seu contrato de trabalho”.
- 1.2.5.9.** “Cumpra referir que não é aplicável ao presente procedimento o regime inerente ao despedimento coletivo, visto que apenas está em causa a extinção de um posto de trabalho. Posto isto, conclui-se que a

reestruturação da organização da ... por razões de ordem estrutural, justifica, nos termos dos artigos 359.º, n.º 2, 368.º e 369.º, todos do Código do Trabalho, a consequente extinção do posto de trabalho de Business Controller, na área de Controlo de Gestão, ocupado pela trabalhadora ..., cessando em consequência o respetivo contrato de trabalho”.

1.3. A trabalhadora a despedir, que se encontra a amamentar, respondeu o seguinte:

1.3.1. “Fui admitida na empresa em 7. junho.2010, tenho a categoria profissional de Business Controller e um acervo funcional variado mas bem definido e essencialmente de apoio à Administração. Trata-se de um posto de trabalho novo, criado nessa altura e para o qual fui admitida, para o propósito de responder centralmente a necessidades das diversas empresas do Grupo”.

1.3.2. “Sempre exerci a minha atividade profissional com zelo, dedicação e empenho e conforme sempre reconhecido, com competência. Por torça de uma gravidez de (alto) risco entrei de baixa médica no início de março de 2012, o meu filho nasceu em 6 de maio, gozei a licença de maternidade de 150 dias, de seguida entrei de férias conforme acordado, apresentando-me ao serviço em 5.Novembro.2012 (uma Segunda-Feira)”.

1.3.3. “Fui chamada a uma reunião na empresa antes dessa data, em 24.Outubro.2012, na qual me foi transmitido que a empresa atravessa dificuldades financeiras e que uma das consequências daí advindas é a cessação do meu contrato de trabalho; para tal foi-me referido, após expressa manifestação de apreço pelo meu desempenho e dedicação, o propósito de se alcançar um acordo no âmbito da extinção do posto de

trabalho o menos penoso possível para ambas as partes, e foi-me proposta indemnização líquida correspondente a dez salários base. Apanhada de surpresa, manifestei o meu receio pela situação em que ia ficar, tendo sido mãe recentemente e numa conjuntura económica muito complicada em que a perspetiva de obtenção de emprego é como todos sabemos extremamente difícil apresentando como contraproposta a quantia líquida correspondente a um ano de salários, ou seja correspondente a catorze meses, acrescido da viatura que me está atribuída”.

1.3.4. “Em reunião de 31.Outubro.2012, também de iniciativa da empresa, voltou a ser-me referida a situação de dificuldades da empresa e nela, para além de voltar a referir-se valores e eu ter acedido a aceitar os 10 salários líquidos acrescidos da viatura, foi-me dito que a empresa apenas em dezembro teria as quotas necessárias ao acordo e que não seria necessário comparecer ao trabalho a este último aspeto eu respondi que não iria faltar e me apresentaria ao serviço no dia 5.Novembro.2012. Tendo-me na Sexta-Feira dia 2.Novembro.2012, pelas 17,00 horas, sido telefonicamente solicitada uma reunião, ainda nesse dia na empresa, a que me era impossível comparecer (por cansaço do meu filho e conseqüente impossibilidade minha em sair de casa), como logo informei, recebo nesse mesmo dia à noite um e-mail comunicando-me o início de um processo tendente à cessação do contrato de trabalho e que me encontrava dispensada de comparecer ao serviço, mais solicitando a entrega da viatura, telemóvel e computador que desde início me estão atribuídos”.

1.3.5. Compareci ao serviço no dia 5.Novembro.2012, tendo-me em reunião nesse dia sido dito que, urna vez que não tínhamos chegado a acordo, o valor a receber seria de cerca de € 14.000 líquidos (a da lei), iria iniciar-se o processo de extinção do posto de trabalho, não queriam que comparecesse



mais no serviço e que tinha que devolver "todos os instrumentos de trabalho". Marcaram uma reunião para Quarta-Feira seguinte, dia 7.Novembro.2012, às 15,30 horas. Nessa reunião (após me terem feito esperar sem qualquer informação mais de hora e meia) foi-me entregue um documento e solicitada resposta ao mesmo, o que fiz na Segunda-Feira seguinte, dia 12 novembro 2012, em documento que aqui dou por reproduzido. E na Terça-Feira, dia 13 novembro 2012, apresentei-me na empresa; aí foi-me dito que não devo ir à empresa, estou dispensada do serviço, e foram marcadas novas reuniões (adiadas por duas vezes), sendo que me foi entregue em reunião ocorrida no dia 20 novembro 2011 a comunicação referida em assunto”.

1.3.6. “E no dia 26 novembro 2012, recebo a carta que retiro também em assunto, solicitando a entrega da viatura, do telemóvel e do computador. Reitero aqui e agora o que já referi em meu documento anterior. Com o devido respeito, "parece-me que esta situação mereceria ser tratada com a dignidade que ela própria reclama. Espero que compreendam que está em causa um assunto relevante da minha vida, especialmente numa altura em que recentemente fui mãe e numa conjuntura económica muito complicada e em que conseguir emprego é hipótese difícil. Estou a sentir (oxalá esteja errada) um comportamento que parece ir no sentido de me colocar à parte da empresa, o que não só não posso aceitar como é manifestamente ilegal", foi o que então escrevi”.

1.3.7. “Infelizmente agora, por maioria de razão, essa situação continua a verificar-se. Como melhor direi adiante ao pronunciar-se sobre a comunicação, não posso aceitar um comportamento ilegal e ilegítimo, que é o de me manterem fora da empresa, impedindo-me de comparecer ao serviço, ainda para mais quando depois baseiam nessa posição ilegal outra exigência ilegal e

ilegítima, qual seja a de me forçar a entregar a viatura e o telemóvel. Como sabem a viatura, o telemóvel, o computador, foram-me atribuídos logo na admissão, no âmbito do contrato de trabalho, a natureza dessa atribuição está bem patente no facto de até hoje (ao serviço, em fins de semana, em feriados, em férias, em baixa médica, em licença de maternidade) sempre terem estado na minha posse e a ser por mim usufruídos; trata-se de uma atribuição de natureza contratual, e que aliás se justifica mesmo pela atividade e pela minha colaboração e trabalho para a empresa também nas situações de fins de semana, feriados, férias e baixa médica”.

1.3.8. Pelo exposto, considero ilegal e ilegítima a comunicação para a entrega dos mesmos, enquanto se mantiver o contrato de trabalho. Por isso, com o devido respeito, não procederei à sua devolução. O mesmo sucede quanto ao desempenho da minha atividade. É ilegal a proibição de desempenho da minha atividade enquanto não cessar o contrato de trabalho, é o direito ao trabalho que está em causa e apenas acedi a essa pretensão num propósito de tentativa de alcançar uma solução conciliada e que, do ponto de vista pessoal, me desgastasse menos. Nesta fase, em que verifico que V. Exas. estão a tentar criar uma situação que já considero muito negativa e mesmo discriminatória, solicito que revoguem a comunicação que fizeram e me informem quando posso retomar o exercício das minhas funções (sendo certo que não se deseja que, se me apresentar por minha iniciativa, se verifique a situação de impedimento da minha entrada nas instalações, como já foi dito). Com efeito, para além do mais, esta ausência da empresa já me coloca sérias dificuldades para me pronunciar sobre a comunicação de despedimento que me entregaram”.

1.3.9. “Passo a reportar-me à comunicação do meu despedimento por extinção do posto de trabalho, diretamente à exposição de motivos anexa à

comunicação. Reitero que o facto de me encontrar fora da empresa, sem exercer as funções profissionais e sem conhecer in loco a situação concreta atual, me coloca acentuadas dificuldades nesta resposta e me leva a requerer que, se algum passo desta estiver errada em termos de situação factual, me deem a informação correta sobre a mesma”.

1.3.10. “Refere-se que a evolução da situação económica das empresas do Grupo, em Portugal e Angola, desde 2011 tem levado a um esforço de racionalização de custos e, nesse âmbito, ao ajustamento da organização interna do Grupo; mais dizem que uma das áreas dessa reorganização diz respeito aos serviços centralizados, nos quais várias das Direções (serviços partilhados, 'merge and acquisition', recursos humanos) foram extintas. Ou seja, o motivo estrutural que invocam e se engloba na reestruturação da empresa”.

1.3.11. “Ora, se assim é (e é a comunicação que o diz), o que está em causa é uma reorganização da empresa, rectius do Grupo, que engloba várias áreas e/ou Direções e na qual se insere a área de Controlo de Gestão. Para além de desde logo levantar dúvidas se as extinções das Direções referidas levaram também a despedimentos, o certo é que o isolamento da extinção da área de Controlo de Gestão não permite aquilatar da sua inserção no todo da reorganização da estrutura e, em consequência, da aferição da minha posição enquanto trabalhadora quer face à nova estrutura quer face aos demais Colegas que foram ou não foram despedidos. O que estamos a ver bem e como já dissemos, radica afinal no erro de base de isolar esta extinção das restantes. Isso leva à conclusão de que, versando embora formalmente este processo sobre a extinção de uma única área, substancialmente essa extinção insere-se numa reorganização ao nível geral do próprio Grupo. Pelo que, com o devido respeito e sem que, como atrás



dizemos, sabemos se algum trabalhador foi despedido contesta-se que não fosse devido o procedimento do despedimento coletivo. Sucede por outro lado que, tanto quanto se sabe, não foram extintas as áreas e Direções referidas (a saída do Diretor dos Serviços Partilhados não ocasionou a extinção das áreas que ele chefiava, as quais se mantêm com pelo menos alguns dos trabalhadores; o mesmo sucede com os recursos humanos; a área de "merge and acquisition" nunca funcionou com trabalhador do Grupo mas sim com um trabalhador de um fornecedor em regime de outsourcing, e, ao que se sabe, a iniciativa de cessar a colaboração foi do fornecedor e não da empresa ou do Grupo. Tudo isto, para além das inverdades que encerra, reforça, a nosso ver, o que atrás se disse que a reestruturação invocada tem que ser analisada em conjunto”.

1.3.12. “E que, ao tentar isolar a área de Controlo de Gestão e a minha situação, está a criar-se um caso de clara inadequação. Por outro lado, também não se percebe porque é que a minha situação não foi abordada anteriormente, na altura em que o foram as das restantes áreas e Direções, sendo certo que o facto de me encontrar de baixa médica ou de licença parental não era disso impeditivo. Assim, ao isolar o meu caso e agora, conjugando esse comportamento com a forma como o processo tem sido conduzido, me leva sinceramente a concluir que há uma situação de clara discriminação, provavelmente pelo facto de recentemente ter sido mãe”.

1.3.13. “Procurando fundamentar a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, que não é possível colocar-me noutra posto de trabalho porque a empresa não dispõe nem disporá no futuro de postos de trabalho alternativos. Não é verdade. Com efeito, sendo propósito do Grupo (e é nas necessidades do Grupo e não da empresa que, como consta da comunicação, fundamentam o meu despedimento) transferir as



competências que estavam a ser asseguradas pelos serviços centralizados para as várias empresas, sempre tem que haver nas empresas do Grupo, em particular nas maiores, necessidade do desempenho dessas funções ou ao menos de funções similares. Recordo que em meados de 2011 o Grupo pensou passar o Business Controller para a ... Energia, SGPS, S.A. (o que acabou por não suceder por se ter entendido preferível manter esta função na Holding, tendo-se concluído que existia a necessidade de haver alguém que analisasse o Grupo como um todo, que consolidasse a informação financeira e reportasse de uma forma imparcial à Administração do Grupo). No âmbito deste processo de recrutamento e seleção, foi efetuado um diagnóstico de avaliação de competências comportamentais, que serviu de suporte para a entrevista de assessment, ambos realizados por uma empresa de HR ... O feedback que obtive foi que de que havia sido selecionada, aliás com avaliações muito positivas”.

- 1.3.14.** “É, assim, a própria comunicação que diz que essas funções continuam a ser necessárias, vão continuar a ser desempenhadas (embora, dizem, não a nível centralizador). Então porque não, em alternativa ao meu despedimento, analisar-se a hipótese de um desses postos de trabalho, em particular na ... Energia, SGPS, S.A., para onde, como se disse, até já fui selecionada. Não está, assim, demonstrada a inexistência de postos de trabalho da mesma natureza (com a eventual única diferença do âmbito da atividade) e, conseqüentemente, não está demonstrada a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho a que se refere a alínea b) do n.º 1 do 368.º do Código do Trabalho. Ainda em referência ao mesmo aspeto, agora visto sob outro ângulo. Estando o Grupo a proceder à transferência das competências que estavam a ser asseguradas pelos serviços centralizados para as várias empresas é de elementar evidência que a pessoa que melhor está em condições de fazer essa transferência é o trabalhador que vem

desempenhando essas funções ou seja eu própria. Então o que explica o impedimento de desempenho de funções em que me encontro? Não consigo encontrar justificação e também nem sequer ainda não foi feita a mínima tentativa de a explicar/fundamentar”.

1.3.15. “Assim, pronunciando-me sobre a comunicação de despedimento que me foi entregue, considero, com os fundamentos expostos, que não estão reunidos os pressupostos legais para o meu despedimento por extinção do posto de trabalho, em particular os requisitos previstos nas alíneas b) e d) do n.º 1 do 368.º do Código do Trabalho (bem como, uma vez que a referência deve ser aferida em relação ao Grupo, o n.º 2 do mesmo preceito legal). Pronuncio-me também, com a fundamentação atrás expendida, que está a ser adotado para comigo um procedimento específico discriminatório, sem qualquer justificação, que não posso deixar de entender relacionado com a minha atual situação de trabalhadora lactante”.

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.

2.4.1. A empresa fundamenta a extinção do posto de trabalho, alegando que “a área de Controlo de Gestão, onde está integrada a Trabalhadora é agora extinta como tal, independente das áreas financeiras de cada empresa e sub-holding. Por conseguinte, sendo a área de Controlo de Gestão extinta, será igualmente extinto este posto de trabalho. Isto é, a acima explanada reestruturação da empresa compreende um motivo estrutural, o qual se assume como fundamentação bastante para a redução de pessoal, nos termos do art. 359.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho”.

2.4.2. É de assinalar que esta alegação apresentada pela empresa não denota a existência de desequilíbrio económico-financeiro ou de uma reestruturação da

sua organização produtiva, nos termos da citada alínea b) do n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho

2.4.3. Acresce que, 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



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

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”.

2.4.4. Com efeito, a empresa alega que “se verifica ainda não ser possível colocar o trabalhador acima indicado noutra posto de trabalho correspondente à respetiva categoria, desde logo porque a empresa não dispõe de quaisquer postos de trabalho alternativos vagos compatíveis com a respetiva categoria, nem, no futuro, disporá de tais postos de trabalho”.

2.4.5. De facto, o empregador não demonstra ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, para que se possa considerar, nos termos do n.º 4 do citado artigo 368.º do Código do Trabalho, que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível.

2.5. Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empresa não observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

III – CONCLUSÃO

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.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 9 DE JANEIRO DE 2013**