



## PARECER N.º 213/CITE/2013

**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, solicitado pela ..., Lda.

Processo n.º 777 – DL-E /2013

### I – OBJETO

1.1. Em 09.08.2013, a CITE recebeu da gerência da ..., Lda, um pedido, datado de 08.08.2013, de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de professora na escola desde 01.09.2011, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.1.1. Para o efeito a entidade empregadora junta cópias:

- Comunicação nos termos do artigo 369.º do CT com data de 19.06.2013, com os motivos e critérios aplicados;
- Aviso de receção dos CTT enviado pela entidade empregadora à trabalhadora, não rececionado por esta e cópia do envelope da respetiva carta;
- Carta simples, com data de 10.07.2013, da entidade empregadora dirigida à trabalhadora, dando conta do não recebimento anterior e efeitos da atual notificação;



- Atestado, de 08.07.2013, emitido pelo Centro de Saúde respetivo relativo ao exercício de amamentação por parte da trabalhadora;
- Envelope de carta da trabalhadora dirigida à entidade empregadora, registada pelos CTT, em 09.07.2013 e rececionada pela entidade empregadora em 10.07.2013;
- Carta da trabalhadora com data rasurada, de 16 de junho ou julho, dirigida à entidade empregadora informando do requerimento à Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) para emissão do relatório a que alude o n.º 2 do artigo 370.º do CT;
- Relatório da ACT incompleto.

**1.1.2.** Porque este Relatório se encontra incompleto no processo e foi impossível contactar a entidade empregadora, a solicitação da CITE, a ACT remeteu-nos cópia do mesmo.

**1.1.3.** Após varias insistências junto da entidade empregadora, no dia 21 de agosto, esta comunicou-nos que no dia 22 a Sra. advogada do processo enviaria à CITE a “ (...) *documentação em falta* (...)” destacando-se os seguintes documentos:

- Email de 22.08.2013, com esclarecimentos relacionados com a troca de correspondência trocada com a trabalhadora nomeadamente o registo e receção pela trabalhadora em 1.08.2013 da carta acompanhada da motivação do despedimento e restante correspondência;
- Email de 22.08.2013 acompanhado do relatório completo da ACT;
- Quadro de pessoal do Relatório Único;
- Email de 05.09.2013 acompanhado de comprovativos da constituição jurídica da sociedade/entidade empregadora, bem como



- elementos da composição do litígio em curso no Tribunal de Trabalho do Porto - Juízo Único - 4.<sup>a</sup> Secção - Proc.<sup>o</sup> : 643/13.2TTPRT.
- Ata de audiência de partes realizada no dia 04.06.2013 neste Tribunal de Trabalho no âmbito do mesmo Processo.
  - Mapa de disciplinas lecionadas pelos professores.

1.2. Na comunicação de despedimento a entidade empregadora declara:

“ (...) PROCEDIMENTO DE EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO  
COMUNICAÇÃO NOS TERMOS DO DISPOSTO NO ARTIGO 369.º DO  
CÓDIGO DO TRABALHO

*Exma. Senhora ..., solteira, professora, NIF ..., residente em ....*

*A ACADEMIA ..., LDA., com sede em ..., com o número comum de pessoa coletiva e de matrícula ..., vem, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a Va. Exa. o seguinte:*

*A - PRESSUPOSTOS:*

- 1. Entre Va. Exa. e a Entidade Empregadora vigora, desde o dia 01 de setembro de 2011, um contrato de trabalho.*
- 2. Por força do aludido contrato de trabalho, tem Va. Exa. a Categoria profissional de Docente.*
- 3. No âmbito da sua categoria profissional, a sua missão consiste no seguinte: lecionar aulas de dança contemporânea.*
- 4. Va. Exa. auferir uma retribuição ilíquida mensal de €276,10 (duzentos e setenta e seis euros e dez cêntimos).*
- 5. A ACADEMIA ..., LDA. é uma empresa que se dedica ao ensino da música, dança, teatro e teatro musical; regimes de ensino integrado, articulado, supletivo e cursos livres.*

*B - DOS DESTINATÁRIOS DA PRESENTE COMUNICAÇÃO:*

*Considerando que:*

- a) Não existe na ACADEMIA ..., LDA. comissão de trabalhadores nem*



*comissão intersindical ou comissão sindical;*

*b) Va. Exa. não é representante sindical;*

*c) Va. Exa. é a única trabalhadora da ACADEMIA ..., LDA. a ser abrangida pelo presente procedimento de extinção de posto de trabalho;*

*A presente comunicação é feita exclusivamente a Va. Exa., na qualidade de trabalhadora envolvida no presente procedimento de extinção de posto de trabalho.*

**C - DA NECESSIDADE DE EXTINGIR O POSTO DE TRABALHO:**

*Pela presente comunicamos a Va. Exa. que a da ACADEMIA ..., LDA. enfrenta a necessidade de extinguir um posto de trabalho de professora de Dança Contemporânea, com a consequente cessação do contrato de trabalho em vigor entre Va. Exa. e a Entidade Empregadora, acima referenciado (capítulo A, números 1 a 3).*

**C. 1.- DOS MOTIVOS JUSTIFICATIVOS DA EXTIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:**

*Como acima referido, a Entidade Empregadora é uma empresa que se dedica ao ensino da música, dança, teatro e teatro musical; regimes de ensino integrado, articulado, supletivo e cursos livres.*

*No ano letivo de 2011/2012, a Entidade Empregadora (que antecedeu à presente - vide infra) celebrou com V. Exa. um contrato de trabalho a termo certo, pelo período de um ano, com início a 01 de setembro de 2011 e fim a 31 de agosto de 2012.*

*Por motivos que apenas à Entidade Empregadora podem ser assacados, o referido contrato de trabalho enfermou de um inelutável vício de forma, não lhe tendo sido aposta a justificação que conduziu à necessidade de concretizar a referida contratação através de um contrato de trabalho a termo certo.*

*Contudo, existia urna razão legalmente admissível para a celebração de tal contrato, e que se passa a descrever, por ter relevo para a presente extinção de posto de trabalho.*



• A 01 de setembro de 2011, a Entidade Empregadora (que antecedeu à presente - vide infra) tinha ao seu serviço quatro professores que se dedicavam à docência da disciplina de dança contemporânea.

Nesse ano, um dos horários de dança contemporânea que existia, que correspondia à turma A do 6º ano, integrava cinco horas letivas, e decorria às sextas-feiras.

Sucedem que as duas professoras que poderiam assegurar esse horário de trabalho (os outros dois professores encontravam-se já com horários completos), a Professora ... e a Professora ..., não tinham condições para o fazer: aquela havia-se inscrito num mestrado, em Lisboa, iniciando-se a vertente letiva naquele ano (2011/2012), não podendo assegurar aulas à sexta - feira; esta última desenvolve atividade profissional também na vertente artística, o que a impediu de assegurar as aulas às sextas-feiras.

Foi assim a Entidade Empregadora obrigada a criar um novo posto de trabalho de professor de dança contemporânea, para assegurar aquele horário, de sexta-feira, tendo, por conseguinte, contratado V. Exa.

Contudo, dadas as razões pelas quais o referido posto de trabalho foi criado, e o contrato de trabalho foi celebrado, a sua vigência apenas se justificava durante aquele ano letivo: no ano seguinte, a manutenção daquela necessidade dependia de vários fatores, que não vieram a verificar-se, nomeadamente pelo facto de a Professora ... ter cessado a vertente letiva do seu mestrado, deixando de ter a limitação que apresentara no ano de 2011/2012, ou seja, passou a poder lecionar à sexta-feira.

Assim, a 30 de julho de 2012, a Entidade Empregadora enviou a V. Exa. comunicação por meio da qual lhe comunicava que o referido contrato de trabalho não iria ser alvo de renovação.

Sucedem, porém, que, a 10 de maio de 2013, Va. Exa. deu entrada de ação judicial, por meio da qual requereu que fosse declarada a ilicitude da cessação do contrato de trabalho (uma vez que o mesmo, não cumprindo



*as formalidades legais exigidas a um contrato de trabalho a termo certo, não podia cessar daquele modo), e que fosse ordenada a sua reintegração no seu posto de trabalho.*

*. A aludida ação judicial foi intentada contra a sociedade Academia ..., Lda. (sociedade com a qual havia celebrado o contrato de trabalho), e esta assumiu a ilicitude do despedimento e bem assim a consequência legal peticionada por V. Exa. — a reintegração.*

*Acontece que, a referida sociedade Academia ..., Lda., por força de uma cisão simples, consumada a 05 de novembro de 2012, e registada na Conservatória do Registo Comercial, a 06 de novembro de 2012, originou uma segunda sociedade comercial, a ACADEMIA ..., LDA., à qual ficou exclusivamente afeta a unidade económica ou de negócio/objeto social consistente no ensino da música, dança, teatro e teatro musical; regimes de ensino integrado, articulado, supletivo e cursos livres.*

*Assim, atento o disposto no artigo 285.º do Código do Trabalho, a Academia ..., Lda. assumiu a reintegração de V. Exa., por ser a sociedade comercial que efetivamente detém o estabelecimento de ensino onde V. Exa. lecionou no ano letivo de 2011/2012.*

*Este estabelecimento de ensino - a Academia ... - não tem na sua estrutura organizativa posto de trabalho onde reintegrar V. Exa. no exercício das funções para as quais foi contratada: em poucas palavras, a ACADEMIA ..., LDA. não tem qualquer vaga para professor de dança contemporânea, pois as vagas que atualmente detém encontram-se preenchidas, soçobrando, face à sua reintegração, um docente de dança contemporânea.*

*Nota-se que, aquando da aludida cisão e transferência do estabelecimento de ensino para a ora Entidade Empregadora, a estrutura de recursos humanos e as necessidades que conduzem à sua delimitação e definição foi transferida tal qual existia na sociedade comercial cedente, razão pela qual a Entidade Empregadora detinha, até ao dia 04 de junho*



de 2013 (data em que foi realizada a audiência de partes no âmbito do processo judicial acima mencionado e que corre termos na 4a secção do Juízo Único do Tribunal do Trabalho do Porto, sob o número 643/13.2TTPRT), 4 postos de trabalho afetos às funções de docente da disciplina de dança contemporânea.

As razões dessa inexistência encontram-se acima sobejamente descritas: tendo sido criado um quinto posto de trabalho de professor de dança contemporânea, para o ano letivo de 2011/2012, o mesmo exauriu-se no final do mesmo.

Tendo a Entidade Empregadora sido judicialmente obrigada a reintegrar V. Exa., teve que criar um posto de trabalho que não tem razão de ser, não havendo qualquer necessidade de ser mantido, pois não existem motivos que justifiquem o aumento do número de professores de dança contemporânea. Assim, não resta à Entidade Empregadora outra solução que não seja a extinção do mesmo.

D – DA VERIFICAÇÃO DOS RESTANTES REQUISITOS PARA A REALIZAÇÃO DE DESPIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:

D.1. - Os MOTIVOS INVOCADOS NÃO SÃO DEVIDOS A CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADOR OU DO TRABALHADOR:

Da análise dos motivos invocados para a extinção do posto de trabalho ocupado por Va. Exa. constata-se que os mesmos não se devem a qualquer atuação culposa da Entidade Empregadora nem de Va. Exa.

D.2. - DA IMPOSSIBILIDADE PRÁTICA DA SUBSISTÊNCIA DA RELAÇÃO LABORAL

Uma vez extinto o posto de trabalho de docente de dança contemporânea ocupado por Va. Exa., não dispõe a Entidade Empregadora de qualquer outro posto de trabalho que seja compatível com as suas habilitações académicas e com a sua experiência profissional.

D.3. - DA INEXISTÊNCIA DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO





PARA TAREFAS CORRESPONDENTES ÀS DO POSTO DE TRABALHO  
EXTINTO:

*Não existe na Academia ..., Lda. qualquer outro trabalhador com a mesma categoria profissional e com o mesmo conteúdo funcional de Va. Exa. com contrato de trabalho a termo.*

D.4.- DA INAPLICABILIDADE DO PROCEDIMENTO DE  
DESPEDIMENTO COLETIVO:

*Atendendo a que por via do presente procedimento a Academia ..., Lda. tem por intenção a extinção de um único posto de trabalho, e que nos últimos três meses não houve lugar a qualquer outro despedimento por via deste procedimento, ou de procedimento de despedimento coletivo, atento o disposto no artigo 359.º, número 1 do Código do Trabalho, constata-se que não é aplicável ao presente caso o procedimento de despedimento coletivo. (...)*

**1.3.** A entidade empregadora aplicou os seguintes critérios:

*“(...) D.5. — DA PLURALIDADE DE POSTOS DE TRABALHO DE  
CONTEÚDO FUNCIONAL IDÊNTICO NA ACADEMIA ..., LDA:*

*Conforme acima exposto, existem, desde 04 de junho de 2013, cinco postos de trabalho de docente de dança contemporânea.*

*Face a esta realidade, a Entidade Empregadora teve que determinar um Critério objetivo que conduzisse à determinação de qual o posto de trabalho que iria ser concretamente extinto e qual o seu trabalhador a ser despedido.*

*Assim, a Entidade Empregadora utilizou como critérios os seguintes: será despedido o professor de dança contemporânea que desempenhe na Academia ... apenas as funções de docência da disciplina de dança contemporânea e cujo vínculo com a Entidade Empregadora seja menor.*

*Estes dois critérios foram utilizados pelos seguintes motivos:*

*a) Quanto ao primeiro critério, o mesmo foi utilizado por uma questão de*





*utilização racional e eficiente dos recursos humanos existentes na Entidade Empregadora. Acaso este critério não fosse utilizado, poderia a Entidade Empregadora ver-se perante a necessidade de, ao extinguir um posto de trabalho, manter o mesmo nível de empregabilidade, porque despediria um professor, mas teria que contratar outro para desempenhar as funções de docência de uma outra disciplina (que não seria assegurada por nenhum outro professor ao seu serviço).*

*b) O segundo critério foi utilizado por existirem ao serviço da Entidade Empregadora dois professores de dança contemporânea que apenas lecionam essa disciplina, pelo que se mantinha, após a utilização daquele filtro, a pluralidade de trabalhadores cuja categoria profissional integrava o mesmo conteúdo funcional.*

*Utilizando estes dois critérios, a Entidade Empregadora concluiu nos termos do quadro que se segue:*

...	Dança criativa Danças tradicionais Criação contemporânea	Início da relação com a Entidade Empregadora em setembro de 2006
...	Dança contemporânea	Início da relação com a Entidade Empregadora em setembro de 2006
...	Dança contemporânea Dança clássica	Início da relação com a Entidade Empregadora em setembro de 2010
...	Dança contemporânea Dança criativa Danças tradicionais Criação coreográfica	Início da relação com a Entidade Empregadora em setembro de 2010
...	Dança contemporânea	Início da relação com a Entidade Empregadora em setembro de 2011

*Assim, constata-se que o docente que apenas leciona a disciplina de dança contemporânea e que tem menor antiguidade ao serviço da*



*Entidade Empregadora é V. Exa., razão pela qual, com a presente extinção do posto de trabalho, V.a Exa. é a trabalhadora a despedir.*

*Este critério apresenta-se como objetivo, justo e não discriminatório.*

**D.6- DA COLOCAÇÃO À DISPOSIÇÃO DE VA. EXA. DA COMPENSAÇÃO DEVIDA:**

*Até ao termo do prazo do aviso prévio, que é de trinta dias, atenta a sua antiguidade, a Academia ..., Lda. colocará à disposição de Va. Exa. a compensação a que se refere o artigo 6.º da Lei 23/2012, de 25 de junho e o artigo 366.º do Código do Trabalho, assim como todos os demais créditos laborais vencidos ou exigíveis por força da celebração, vigência e cessação do contrato de trabalho.*

*Considerando tudo quanto o que vem de se expor, comunicamos a Va. Exa., em cumprimento do disposto no artigo 369.º número 1, alíneas a) e b) do Código do Trabalho, a necessidade de fazer cessar o contrato de trabalho atualmente em vigor entre Va. Exa. e a Academia ..., Lda. em virtude da extinção do posto de trabalho ora ocupado por Va. Exa., correspondente à categoria profissional de docente.*

*..., 19 de junho de 2013.*

*A Gerência (...)"*

- 1.4.** Na sequência da comunicação da intenção de despedimento, a trabalhadora, com data de 01.07.2013 vem dizer o seguinte:

*"(...) Porto, 16 de julho de 2013*

*Assunto: Extinção do posto de trabalho.*

*Exmos. Senhores:*

*Nos termos previstos pelo n.º 2 do art. 370.º do Código do Trabalho, venho informar V. Exas. de que requeri à ACT a emissão do relatório previsto na norma acima referida, conforme consta da carta anexa. (...)"*



**1.5.** Do relatório da verificação dos requisitos objetivos de admissibilidade do despedimento produzido pela ACT, resultante da visita inspetiva, consta o seguinte:

*“(...) Nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 370.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi suscitada a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) para a verificação dos requisitos objetivos da admissibilidade do despedimento por extinção do posto de trabalho da seguinte trabalhadora:*

*- ..., admitida em 2011.09.01, com a categoria profissional de docente e a lecionar aulas de dança contemporânea, ao serviço da entidade empregadora Academia ..., Lda., com o NIPC ..., com sede e local de trabalho na ....*

*Cabe à Autoridade para as Condições do Trabalho aferir os seguintes requisitos:*

- A inexistência, na empresa, de contratos de trabalho a termo, para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (art.º 368.º, n.º 1, al. c) do Código do Trabalho);*
- Inaplicabilidade do despedimento coletivo (art.º 368.º, no 1, al. d) do Código do Trabalho), e, ainda,*
- A observância de critérios relevantes e não discriminatórios estabelecidos pelo n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho, em caso de pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.*

*No dia 23 de julho de 2013, pelas 10h30m, foi realizada visita ao local de trabalho da empresa supra identificada com vista à verificação dos pressupostos acima referidos.*

*Do que foi apurado pode-se informar o seguinte:*

- 1. Não se verificou a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto (do alínea c) artigo 368.º do CT);*
- 2. Não se verifica a aplicabilidade do regime previsto para o despedimento*



*coletivo, e o recurso à extinção do posto de trabalho está a ser efetuado pela primeira vez (alínea d) do artigo 368.º do CT);*

*3. Para além da trabalhadora ..., no mesmo local de trabalho existiam mais 4 (quatro) trabalhadores com aquela categoria, mas a lecionar outras modalidades de dança, para além da dança contemporânea, tais como, dança criativa, danças tradicionais, dança clássica, e criação coreográfica.*

*4. No decurso da visita inspetiva, o empregador reiterou a necessidade de extinguir o posto de trabalho, alegando que utilizou como critérios, o de professor de dança contemporânea que desempenhe na Academia ... apenas as funções de docência da disciplina de dança contemporânea e cujo vínculo com a Entidade Empregadora seja menor.*

*5. Não se verificou a existência de critérios discriminatórios, por confronto com os artigos 23.º ss do Código do Trabalho.*

*6. O empregador considera que, face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho, os critérios definidos na comunicação efetuada à trabalhadora são relevantes (n.º 2 do artigo 368.º CT).*

*Breve conclusão sobre a observância ou não dos requisitos:*

*1. Não se verificou a existência de contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*

*2. Não se verificou a aplicabilidade do regime do despedimento coletivo à situação em causa;*

*3. Na concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios. Ora, os critérios alegados são considerados relevantes pelo empregador. Por doutro lado, não podemos concluir que os critérios definidos pelo empregador constituem critérios discriminatórios, em face do plasmado nos artigos 23.º ss do Código do Trabalho.*

*Face ao exposto, conclui-se terem sido observados os requisitos previstos na alínea c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 368.º do Código do Trabalho.*

*Porto 1 de agosto de 2013, A Inspectora do Trabalho (...)"*



**1.6.** Nos esclarecimentos solicitados pela CITE a Entidade empregadora vem dizer:

*“(...) Sou ..., Advogada da Academia ..., e venho pelo presente dar cumprimento ao ordenado por essa Comissão, relativamente ao procedimento de extinção de posto de trabalho promovido pela Academia ... (...) em relação à sua Trabalhadora,...*

*Para ser mais fácil a análise do processo (uma vez que tenho em mãos, os documentos que foram enviados à CITE), passo a expor a cronologia dos mesmos, agora integrados com os documentos anexos. Assim:*

*1. No dia 19 de junho de 2013, a ... elaborou comunicação nos termos do 369.º do CT, e folha de rosto que acompanhou o envio da aludida comunicação. Foi enviado para essa CITE apenas a Comunicação Nos Termos Do Artigo 369.º Do Código Do Trabalho (composta de nove folhas), uma vez que a ... não ficou com cópia da folha de rosto referida. Em anexo, envio, em formato Word, a aludida folha de rosto. Informo que o original (e única via) dessa comunicação se encontra na posse da Trabalhadora, uma vez que lhe foi enviada por correio.*

*2. No dia 26/06/2013, a ... remeteu por correio registado com aviso de receção a aludida comunicação à Trabalhadora ... – junta-se, em anexo, o registo correspondente a esse envio (trata-se do documento em formato pdf. denominado Registo primeira comunicação).*

*O aviso de receção encontra-se apenas em cópia, anexo ao envelope devolvido, conforme exposto no ponto seguinte (o original encontrar-se-á na posse da Trabalhadora)*

*3. No dia 13/07/2013, a ... recebeu a devolução da carta que havia enviado para a Trabalhadora ... (Cfr. folhas 2 e 3 do documento em formato pdf. denominado Registo primeira comunicação), com a indicação objeto não reclamado.*

*4. Perante tal indicação, a primeira comunicação foi remetida à*



*Trabalhadora, agora em correio simples. De notar que a ... o que fez foi elaborar uma segunda folha de rosto (carta datada de 20/07/2013), e no envelope incluir o envelope devolvido.*

*5. É pelo antedito que o aviso de receção correspondente à primeira comunicação apenas se encontra na cópia do envelope devolvido, pois o original foi remetido à Trabalhadora, por carta simples.*

*6. No seguimento do envio desta carta simples, a Trabalhadora informou que havia solicitado o parecer da ACT (carta de 16 de julho de 2013).*

*7. Em resposta a essa carta da Trabalhadora, a ... remeteu-lhe a carta que vai em anexo, assim como o registo e o aviso de receção referente à mesma.*

*8. A 01 de agosto de 2013, a ... recebeu o parecer da ACT.*

*9. A 08 de agosto de 2013, a ... remeteu o procedimento a V.as Exas., para que fosse emitido o competente parecer.*

*Não foram remetidas à Trabalhadora outras comunicações, no âmbito deste procedimento de extinção de posto de trabalho. (...)"*

- 1.7.** Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica<sup>1</sup>, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

---

<sup>1</sup> Vd. alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, 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.*



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, pelo que no artigo 10.º, sob a epígrafe “Proibição de despedimento” determina:

*“(...) A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:*

*1. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras ... sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida (...) salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.*

*2. Quando uma trabalhadora (...) for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.*

*3. Os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal (...).”*

**2.2.** A Constituição da República 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 (...)*”.

**2.2.1.** 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 ....*

**2.3.** 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 (...).”

**2.3.1.** O Artigo 367.º n.º 1: “(...) 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 (...), relativos à empresa.

Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na 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 ...;*

**2.3.2.** Como requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 368.º do CT na redação dada pela lei n.º 23/2012 de 25 de junho prevê:

*“(...) – 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 reafetado 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 nºs 2 ou 3.(...)”.*

**2.3.3.** O procedimento a seguir, no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, artigo 369.º, sob a epígrafe *Comunicações* estabelece:

*“(...) 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 (...).”.*

**2.3.4.** Estas consultas, conforme o Artigo 370.º, na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, 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 os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*

*2 - Qualquer trabalhador envolvido ou 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 do emprego 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. (...)."*

**2.4.** Toda esta legislação, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como é o caso *Sub Júdice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP e CT, mostra que as entidades empregadoras devem ter um cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena dos processos poderem conter indícios de discriminação em função da maternidade/parentalidade

**2.5.** Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais enquadradoras do pedido de parecer prévio solicitado pela entidade empregadora, da análise dos elementos constantes do processo, afigura-se-nos que, no âmbito das competências da CITE, não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade, tendo em conta, nomeadamente, os motivos invocados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.2 deste Parecer, os critérios utilizados, ponto 1.3. e o teor do relatório da ACT, ponto 1.4.



### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE, não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela Academia ..., Lda.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 9 DE SETEMBRO DE 2013, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT), QUE APRESENTARAM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO: “VOTAMOS CONTRA POR SE AFIGURAR QUE EXISTEM INDÍCIOS DE DISCRIMINAÇÃO RELATIVAMENTE À TRABALHADORA EM CAUSA”**