



PARECER N.º 219/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 por ...

Processo n.º 857 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. Em 09.09.2013, a CITE recebeu de ... um pedido, datado de 06.09.2013, a emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de Administrativa, desde 01.01.2007, 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 efetuada pessoalmente à trabalhadora;
- Comprovativos de declarações de IRS de 2012 IRS;

E a solicitação da CITE:

- Declaração da situação económica da empresa.

1.2. No pedido de parecer à CITE a entidade empregadora vem dizer:

“(...) Venho solicitar o vosso parecer favorável ao despedimento da minha única funcionária, ..., NIF ..., em estado lactante, em virtude de ser



forçado a extinguir o posto de trabalho, causado pela quebra no volume de negócios ocorrido em 2012 e de que se mantém a tendência em 2013. (...).”

- 1.3.** Na comunicação de despedimento efetuada à trabalhadora a entidade empregadora declara:

“(...) Na qualidade de entidade empregadora, com o NIF ..., venho comunicar V. Exa. a intenção de extinguir o posto de trabalho que V. Exa. desempenha com a categoria profissional de Administrativa, motivado pela atual conjuntura de mercado, que afeta a atividade de mediação de seguros, não existindo na estrutura da empresa qualquer outra função compatível com as funções desempenhadas, em que V. Exa. é única funcionária,

Deixo os meus melhores cumprimentos, (...).”

- 1.4.** Na sequência desta notificação a trabalhadora no mesmo dia 6.09.2013, vem dizer por escrito:

“(...) Declaro ter recebido o original, não tendo nada a opor, prescindindo do período para apresentar a oposição. (...).”

- 1.5.** Nos esclarecimentos solicitados pela CITE a Entidade empregadora por email entrado hoje 17.09.2013, vem dizer:

“(...) Exma. Senhora Presidente da CITE:

Na sequência da minha carta de 06-09-2013, relativa a pedido de parecer favorável de V. Exas. a extinção de posto de trabalho da minha única funcionária, venho fundamentar a solicitação inicial.

Iniciei a atividade de Mediador de Seguros em maio de 1997, funcionando com escriturário em casa, pois não se justificava a abertura de escritório face à carteira ainda insuficiente.

No início de 2006, face ao volume de carteira de seguros, concentração



de clientes na zona de Samora Correia e à expectativa crescente do negócio, decidi alugar um espaço para escritório aberto ao público. Passado o ano de 2006, senti a necessidade de contratar uma pessoa para trabalho administrativo, de forma a libertar-me para as vendas no exterior.

Em 01-01-2007, contratei ..., fizemos o primeiro Contrato de Trabalho a Termo Certo pelo período de seis meses, que renovamos por igual período mais duas vezes, tendo passado a efetiva após o terceiro contrato.

Até setembro de 2011 o negócio flui de forma considerada normal, tendo a partir dessa data, face à conhecida crise que afeta o nosso país, os primeiros sinais de quebra no volume de negócios, face a empresas clientes que deixaram de laborar, desemprego de clientes e outras dificuldades conjunturais, incluindo a política de subscrição das companhias e seguros com que trabalhava. Outra das dificuldades sentidas foi a forte concorrência de seguradoras a laborar com canais telefónicos, internet e os bancos, com os quais é muito difícil competir.

Assim, a tendência negativa do negócio manteve-se durante todo o ano de 2012, tendo perdido cerca de 20% de comissões relativamente ao ano anterior, conforme se pode verificar pela declaração de rendimentos já enviada a V. Exas.

Apesar de não me ser possível medir neste momento, sinto que a tendência de perda de carteira se mantém em 2013, pelo que é de todo inviável a manutenção do posto e trabalho da funcionária em causa, não tendo sido antecipada a proposta ao seu despedimento, em virtude de se ter encontrado de baixa por motivo de gravidez de julho de 2012, a maio de 2013.

Atualmente a funcionária tem consciência das dificuldades e aceita o seu despedimento, contudo existe a necessidade legal de consultar a CITE, pois encontra-se em período lactante.



Enquanto entidade patronal pretendo liquidar um mês de salário atual por cada ano que se encontrou ao meu serviço, ou seja, sete meses de salário, ao valor unitário de €645,00 (anexo o último recibo de vencimento completo), como compensação pelo despedimento.

Anexo recibo de vencimento de agosto de 2013 (o último completo) e comprovativo de inscrição na Segurança Social.

Sem outro assunto, deixo os meus melhores cumprimentos, (...)."

- 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 orgânica¹, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho agora em causa configurará prática discriminatória em função da maternidade.

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 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.*



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 nºs 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 Judice*, 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 dadas as dificuldades enunciadas relativas ao exercício da atividade profissional da entidade empregadora e o facto da trabalhadora ter declarado nada ter a opor ao despedimento, não se vislumbram indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade, decorrendo da lei que a entidade empregadora deve ter à disposição as verbas relativas aos créditos emergentes da extinção do posto de trabalho.

III – CONCLUSÃO

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 18 DE SETEMBRO DE 2013**