



PARECER N.º 229/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 867 – DL-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 10.09.2013, a CITE recebeu da ..., LDA., 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 06.08.2013, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, o seguinte:
 - 1.2.1. “Nos termos e para efeitos da cessação do contrato de trabalho prevista nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio comunicar a V. Exa. que vamos proceder à extinção do posto de trabalho de Rececionista, por referência ao próximo dia 30 de setembro de 2013, com fundamento nas atuais condições económicas e de mercado, designadamente na enorme crise que se verifica no setor da medicina dentária, com redução da procura

pelos clientes e do volume de negócios, que obrigaram a empresa a decidir pelo encerramento da sua Clínica Dentária "...", sita na Amadora, e por consequência e designadamente a dispensar a existência de um posto de trabalho para o desempenho das funções de Rececionista. Tal situação implica a dispensa do posto de trabalho que era desempenhado por V. Exa. o que impede as partes de prosseguirem a relação de trabalho vigente, porquanto não tem outro estabelecimento onde aquelas funções possam ser desempenhadas”.

- 1.2.2.** “Em resultado da situação acima referida, comunicamos a V. Exa., nos termos legais e para os efeitos dos artigos 367.º e seguintes do referido Código do Trabalho, a nossa intenção de extinguir o posto de trabalho a que corresponde a categoria de Rececionista com a consequente cessação do contrato de trabalho que liga V. Exa. com esta sociedade, por referência ao dia 30 de setembro de 2013”.
- 1.2.3.** “Por último informamos que nos termos legais, colocaremos oportunamente à disposição de V. Exa. a compensação legal a que tem direito, a qual lhe será paga até ao termo do prazo do aviso prévio que decorra da comunicação da decisão final do presente processo de extinção do posto de trabalho”.
- 1.2.4.** “No entretanto, a partir da presente comunicação e para todos os devidos efeitos consideram-se a decorrer os prazos legais do procedimento de extinção do posto de trabalho, designadamente os previstos no n.º 1 do artigo 370.º e no n.º 1 do artigo 371.º, ambos do Código do Trabalho”.
- 1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora tenha respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho, de que foi notificada em 06.08.2012.

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 em motivos de mercado, em virtude designadamente, da “enorme crise que se verifica no setor da medicina dentária, com redução da procura pelos clientes e do volume de negócios, que obrigaram a empresa a decidir pelo encerramento da sua Clínica Dentária "...”, sita na Amadora, e por consequência, a dispensar a existência de um posto de trabalho para o desempenho das funções de Rececionista”.

2.4.2. 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 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”.

2.4.3. Tratando-se do encerramento da empresa não existe qualquer seleção da trabalhadora a despedir, “porquanto não tem outro estabelecimento”, pelo que, se torna praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

2.4.4. É de salientar o facto de a trabalhadora a despedir, uma vez notificada, não ter respondido à comunicação do seu despedimento por extinção do seu posto de trabalho.

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

III – CONCLUSÃO



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., LDA., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO
DA CITE DE 30 DE SETEMBRO DE 2013**