



PARECER N.º 81/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante, incluída em processo de despedimento 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
Processo n.º 256 – DL-E/2013

I – OBJETO

1.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), recebeu, em 11 de março de 2013, da empresa ..., Lda, com sede na Rua ... e cuja atividade principal consiste na prestação de serviços de arquitetura e construção civil, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., com a categoria profissional de desenhadora.

1.2. Do referido pedido consta a identificação da trabalhadora, data de admissão na empresa, categoria profissional e intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho da identificada trabalhadora, por motivos de mercado, estruturais e de globalização, conforme se transcreve:

[...]

Face à atual conjuntura de mercado de profunda crise, sobretudo no setor da arquitetura e construção civil, a empresa apresenta prejuízos no ano anterior (como se pode verificar pela demonstração de resultados em anexo). Os nossos proveitos não conseguiram cobrir os nossos elevados custos principalmente com o pessoal.

Atualmente continuamos não ter encomendas de trabalho que justifiquem a manutenção dos postos de trabalho, pelo que retirámos também a remuneração do sócio gerente. Deve-se pois a tal facto inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria da trabalhadora.



Aos factos supra descritos, são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.

Do exposto não tem a firma alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho, em consonância com os artigos n.ºs 367.º e seguintes do CT.

[...]

- 1.3. Tendo em consideração o disposto nos artigos 368.º a 370.º, todos do Código do Trabalho, esta Comissão solicitou o envio da comunicação e respetiva prova de receção à trabalhadora envolvida da necessidade de extinguir o posto de trabalho e da indicação dos motivos justificativos.

- 1.4. Mais solicitou o envio do quadro de pessoal, bem como documento comprovativo do enquadramento do sócio remunerado a que fazem referência no pedido, uma vez que não resulta claro que a empresa tem uma única trabalhadora.

- 1.5. Em 15 de março de 2013, a entidade empregadora apresenta cópia da comunicação à trabalhadora da intenção da extinção do posto de trabalho, com o seguinte teor:

Ex.ma Sr.a ...

Assunto: Notificação da decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado, nos termos do artigo 367.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A ..., Lda, com o NIPC ... e sede na Rua ... e, na qualidade de entidade empregadora, comunica por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Ex.a., correspondente à categoria profissional de desenhadora, tarefas estas que desenvolve na sede da empresa.

A sua admissão ao serviço verificou-se em 03/02/2005 tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.



Face à atual conjuntura de mercado de profunda crise, sobretudo no setor de arquitetura e construção civil, a empresa apresenta prejuízos no ano anterior e os nossos proveitos não conseguiram cobrir os elevados custos principalmente com o pessoal.

Atualmente, continuamos a não ter encomendas de trabalho que justifiquem a manutenção dos postos de trabalho, pelo que retirámos também a remuneração do sócio gerente.

Aos factos supra descritos, são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.

Do exposto não tem a empresa alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho, em consonância com os artigos nos 367.º e seguintes de CT.

Na sequência da cessação do contrato de trabalho, será paga a correspondente compensação prevista no artigo 372.º do CT que será liquidado através de prestações a acordar com V. Exa.

Face a todo o exposto e à data supra referida, deverá V. Ex., considerar, cessado o contrato de trabalho com a signatária, para todos os efeitos legais.

Com os melhores cumprimentos,

..., 6 de março de 2013

A Gerência

Nota: Entregue pessoalmente

- 1.6.** Tal documento está assinado pela entidade empregadora e pela trabalhadora, com data de 6 de março de 2013, e no qual esta apõe a menção “Concordo”.
- 1.7.** Os restantes documentos são remetidos pela empresa em 19 de março de 2013, cumprindo integralmente o solicitado, pelo envio de cópia do Anexo A - Quadro de Pessoal reportado ao ano de 2011, apresentado junto dos serviços do GEE - Gabinete de Estratégia e Estudos e declaração emitida pelos serviços do Instituto de Segurança Social, I.P., segundo a qual ... está enquadrado, desde 01/03/2013, como membro de órgão estatutário de pessoa coletiva na entidade ..., Lda, não



remunerado, encontrando-se excluído do pagamento de contribuições à Segurança Social, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 64.º do Código Contributivo, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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.*
- 2.2. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como 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. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4. Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.
- 2.5. Nos termos do artigo 367º, nº 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.*



- 2.6.** O artigo 369º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- 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*
 - c) os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.*
- 2.7.** No caso em apreço, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à única trabalhadora ligada à empresa por contrato individual de trabalho da necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação dos motivos justificativos, para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, e da necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir.
- 2.8.** Assim, considera-se que não há indícios de que a trabalhadora esteja a ser discriminada em razão da parentalidade.
- 2.9.** Sem prejuízo do que antecede, a entidade empregadora deve observar o disposto no n.º 4 do artigo 371.º do Código do Trabalho, nos termos do qual o pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho deve ser efetuado até ao termo do prazo de aviso prévio.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ... promovido pela empresa ..., Lda, o qual só poderá ter efeitos após o conhecimento pelas partes envolvidas do parecer que for emitido.



APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2013, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES E DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES - UGT, QUE APRESENTARAM AS SUAS DECLARAÇÕES DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

Declaração de voto da representante da CGTP:

A CGTP – IN vota contra, porquanto da comunicação da empresa consta que vai liquidar em “prestações a acordar com V.Ex.^a” e essa proposta não obedece aos condicionalismos legais, em vigor, a não ser que exista qualquer negociação nesse sentido, o que não acontece no caso vertente, pois a simples aposição do “concordo” não esclarece da vontade da trabalhadora.

Declaração de voto da representante da UGT:

A UGT vota contra o teor do parecer porquanto a entidade empregadora notificou a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho, informando a trabalhadora que será paga a correspondente compensação prevista no artigo 372.º do CT que será liquidado através de prestações.

Ora, nos termos da aliena c), do n.º 1, do mesmo art.º383, o empregador tem de pôr à disposição do trabalhador despedido, até o termo do aviso prévio, a compensação a que se refere o art.º 366, do CT e demais créditos exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo das situações de insolvência, ou de recuperação de empresa ou reestruturação de setores económicos.

No caso, não se apurou que tivesse sido convencionado entre as partes o pagamento faseado da compensação, pelo que o empregador ao propor na comunicação do despedimento, a que alude o n.º 1, do art.º 363 do CT, que a compensação seja paga em prestações mensais, não se propõe cumprir aquela obrigação, equivalendo tal declaração à indisponibilidade da compensação na esfera das trabalhadoras dentro do prazo exigido.