



## PARECER N.º 333/CITE/2014

**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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2014, de 8 de maio  
Processo n.º 911 – DL-E/2014

### I – OBJETO

1.1. Em 18.9.2014 a CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., para efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

1.2. *Exmos. Senhores,*

*Conforme previsto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP e alínea d) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro vimos pela presente informar V. Exas. que foi realizada a extinção do posto de trabalho com a consequente cessação do contrato de trabalho com efeitos a partir do dia 12 de setembro de 2014, da colaboradora: ..., conforme documentação anexa:*

*- cópia da carta de intenção de não renovação de contrato de trabalho;*



- cópia da carta de demissão;
- cópia do contrato de trabalho.

*Com os nossos melhores cumprimentos,*

- 1.3.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, à trabalhadora datada de 12.5.2014, refere o que a seguir se transcreve:

*Assunto: Extinção do Posto de Trabalho*

*Exmo. Senhor,*

*É com pesar que nos vimos obrigados, enquanto sua entidade patronal e pelos motivos que abaixo se indicam, a comunicar-lhe a intensão do seu despedimento (cessação do contrato de trabalho), por extinção de posto de trabalho.*

*Os motivos que fundamentam esta decisão são:*

- 1. A atividade da ..., Lda., foi drasticamente reduzida, face à grave crise económica e financeira que atravessa a nossa economia e em especial o setor da construção civil;*
- 2. Este setor, onde desenvolvemos a nossa atividade, quer na vertente das obras públicas, quer na vertente das obras particulares, encontra-se estagnado face ao cancelamento de trabalhos projetados ou já a decorrerem;*
- 3. Esta situação é resultado direto da falta de financiamento ao setor por entidades bancárias e falta de apoios pelo estado, o que já levou a*



*centenas de empresa congéneres a recorrerem a insolvência ou a já estarem declaradas insolventes;*

*4. Face a este panorama, ou a conseqüente redução drástica e quase completa de venda de materiais para a construção civil, entendeu esta sociedade proceder à extinção do seu posto de trabalho, com a categoria de Escriturária.*

*Em conclusão entendeu esta sociedade na qualidade de sua entidade patronal, comunicar a sua intenção de extinção do posto de trabalho, de Escriturária, com a conseqüente cessação do contrato de trabalho, com esta sociedade, com efeitos a partir do próximo dia 12 de setembro de 2014.*

*Com os nossos melhores cumprimentos,*

**1.4.** Do que a entidade empregadora informou na comunicação enviada à trabalhadora constam como motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho, o que a seguir se transcreve:

*1. A atividade da ..., Lda., foi drasticamente reduzida, face à grave crise económica e financeira que atravessa a nossa economia e em especial o setor da construção civil;*

*2. Este setor, onde desenvolvemos a nossa atividade, quer na vertente das obras públicas, quer na vertente das obras particulares, encontra-se estagnado face ao cancelamento de trabalhos projetados ou já a decorrerem;*



*3. Esta situação é resultado direto da falta de financiamento ao setor por entidades bancárias e falta de apoios pelo estado, o que já levou a centenas de empresa congéneres a recorrerem a insolvência ou a já estarem declaradas insolventes;*

*4. Face a este panorama, ou a conseqüente redução drástica e quase completa de venda de materiais para a construção civil, entendeu esta sociedade proceder à extinção do seu posto de trabalho, com a categoria de Escriturária.*

**1.5.** Não foram enumerados quaisquer critérios para a seleção da trabalhadora a despedir.

**1.6.** Do processo consta uma Decisão Final, de onde consta, nomeadamente, o seguinte:

*Assunto: Extinção do Posto de Trabalho*

*Exmo. Senhor,*

*No seguimento da nossa carta datada de 12 de maio de 2014, e perante a sua concordância e aceitação dos motivos que fundamentam a decisão, vimos comunicar-lhe, enquanto sua entidade patronal, que iremos proceder à extinção do seu posto de trabalho, com a categoria de Escriturária.*

*Entretanto consideramos a decorrer o período legal de aviso prévio.*

*Com os nossos melhores cumprimentos*

**1.6.1.** Na folha desta decisão final, consta uma assinatura da trabalhadora, dizendo que tomou conhecimento do teor da mesma.



## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** 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*”.

**2.2.** Nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º68/2014, de 8 de maio:

“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, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;



d) *Menor experiência na função;*

e) *Menor antiguidade na empresa.*

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 não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.*

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”.*

**2.3.** 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.

**2.3.1.** 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”.

- 2.3.2.** 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 parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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.
- 2.3.3.** 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”.
- 2.3.4.** 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 (...)*” à CITE.
- 2.3.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.



**2.3.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### III – APRECIÇÃO

- 3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorreria por extinção do posto de trabalho.
- 3.2.** Não está, no entanto, verificado qualquer critério do artigo 368.º relativamente ao vínculo laboral do/a trabalhador/a para a empresa.
- 3.3.** Desde logo, resulta da análise do processo que a trabalhadora já não se encontra a trabalhar na entidade empregadora.
- 3.4.** Não foram juntos ao processo quaisquer elementos para análise, nomeadamente quadro de pessoal, etc.
- 3.5.** Posto isto, não se encontra preenchido qualquer critério para a extinção do posto de trabalho que abrange a trabalhadora.
- 3.6.** O despedimento da trabalhadora foi efetuado sem ter sido emitido parecer prévio da CITE, nos termos do art.º 63.º do Código do Trabalho.



### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora ..., por não se encontrar preenchido qualquer critério para a extinção do posto de trabalho e não estar afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE OUTUBRO DE 2014**