

## PARECER N.º 51/CITE/2015

**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 08 de maio  
Processo n.º 1389 – DL-E/2014

### I – OBJETO

- 1.1. Em 30.12.2014 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho.
- 1.2. A trabalhadora tomou conhecimento da comunicação prévia da extinção do posto de trabalho a 05.12.2014, nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora:*

*A sociedade ..., S.A., na qualidade de sua entidade empregadora, vem, por esta via, e de harmonia com o disposto no art.º 369.º do Código do Trabalho, comunicar-lhe que pretende proceder à extinção do seu posto de trabalho, e, assim, do contrato de trabalho que tem com esta empresa.*

*Como será seguramente do seu maior conhecimento, a presente*



*extinção do seu posto de trabalho prende-se com a redução acentuada do volume de negócios da empresa, motivada pela crise económica à qual o ramo de atividade da entidade empregadora não tem sido alheia, bem como à reestruturação de toda a organização do Grupo de Empresas em que se insere a entidade empregadora, o que já levou ao encerramento da unidade de produção desta empresa e que motiva ainda que esta sociedade se veja obrigada a reduzir os encargos com os recursos humanos não afetos à parte produtiva.*

*Desta forma, iremos proceder à extinção do seu posto de trabalho, uma vez que V. Exa é a única funcionária que ocupa o cargo de Secretária/Assessora de direção, posto de trabalho onde V. Exa possa ser colocada.*

*(...)”.*

- 1.3. Foram solicitados documentos à entidade empregadora, relativamente ao Anexo A (relatório único) e quadro de pessoal atualizado da empresa.

## 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.º 68/2014, 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 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.

**2.3.3.** 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.** Analisado e confrontado o Anexo A com o quadro de *“Listagem Geral de Funcionários”*, atualizado, verificou-se a existência de, pelo menos, mais duas trabalhadoras, que constam dos dois quadros, e que no Anexo A

detêm a mesma categoria profissional e a mesma profissão que a trabalhadora especialmente protegida, isto é, “*residual (inclui ignorado)*” e “*empregado de escritório em geral*”, respetivamente.

- 3.2.** Da “*Listagem de Funcionários*”, datada de 19.01.2015, consta a trabalhadora ..., admitida a 13.03.2007 e com a categoria de escriturário de 3ª, a trabalhadora ..., admitida na empresa a 25.01.2001 com a categoria de Assistente Administrativo 1º e, por último a trabalhadora ..., admitida em 02.01.2001, detentora da categoria de secretário/assessor direção.
- 3.3.** Desta forma, ao abrigo do artigo 368.º do Código Trabalho com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, havendo na secção uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir deverá a entidade empregadora observar uma ordem de critérios.
- 3.4.** Ora, no caso vertente, não se afigura claro nem inequívoco nem a escolha nem o resultado da aplicação dos critérios de seleção relevantes e não discriminatórios com vista ao despedimento da trabalhadora lactante, não se podendo assim, considerar como afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora ..., S.A., por se vislumbrar a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE,  
EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 28 DE JANEIRO DE 2015**