

## PARECER N.º 332/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante, 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  
Processo n.º 970 – DL-E/2016

### I – OBJETO

**1.1.** Em 08.06.2015, a CITE recebeu através da gerência da entidade empregadora, sociedade ..., LDA., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de 2.ª escriturária, a exercer as funções na loja “(...) *sita na Estrada Nacional (...)*”, 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, por motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

*“(...) A sociedade ..., LDA., é uma sociedade comercial que tem por objeto social a venda de materiais de construção.*

*No âmbito da sua atividade, admitiu em 05-05-2014, a trabalhadora ... para exercer as funções inerentes à categoria de 2.ª escriturária na dita loja, sita na Estrada Nacional*

*— Até 5/6 anos, sensivelmente, 77% da faturação da empresa era originada pela venda de materiais de construção às empresas do ramo na zona em que a sociedade tem a sua sede, ou seja, concelho da ...*

— *É do conhecimento público das dificuldades das empresas do setor e do “crash” económico que se abateu sobre as mesmas.*

— *Há 2 anos, sensivelmente, as perspetivas de recuperação económica na área da reabilitação eram grandes mas que, infelizmente, não tiveram a confirmação comercial.*

— *Ora, a trabalhadora ... havia sido admitida para tratar dessa faturação, do controlo dos prazos e respetivos recebimentos, pois os prazos, nesse ramo, são, pelo menos, de 30 dias para o seu pagamento.*

— *A reduzida faturação que representa à volta de 2 % da faturação da sociedade com prazo deferido, pode ser feita por alguma das 2 (duas) restantes trabalhadoras no escritório, acentuando-se, assim, uma maior rentabilidade dos recursos humanos e redução de acertos.*

— *É intenção, pois, da sociedade extinguir o posto da trabalhadora lactante, ..., nos termos do artigos 371.º do Código de Trabalho, por motivos económicos do mercado, porquanto a trabalhadora é a de menor antiguidade no posto de trabalho quer na categoria ou empresa, não sendo possível colocá-la noutra local compatível com a sua categoria porque não existe qualquer posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico.*

— *Os fundamentos que a sociedade trouxe ao v/conhecimento não resultam de uma atuação ou alteração culposas de nenhuma das partes. É, pois, impossível a subsistência do contrato de trabalho com a trabalhadora, conforme carta entregue à trabalhadora, sendo-lhe posta à disposição a devida compensação.*

*Assim, e não existindo nenhuma comissão de trabalhadores ou sequer qualquer estrutura sindical, e tendo a trabalhadora tomado conhecimento e não se opondo, nos termos do n.º 1 art.º 63.º do Código de Trabalho, solicita-se a V. Exas, parecer prévio ao despedimento da lactante trabalhadora ..., com efeitos a partir de 30 de junho de 2016. (...)*”.

1.2. Porque do processo não constavam outros documentos, para além do citado pedido dirigido à CITE, solicitámos de imediato a junção dos respetivos documentos legais, tendo, por e-mail de 27.06.2016, a entidade empregadora, através da *Direção Administrativa, Recursos Humanos e Financeira*, apresentado a documentação, como segue:

*“(...) Conforme combinado com o Dr. ..., enviamos em anexo os documentos solicitados.*

*Agradecemos que os futuros contactos sejam efetuados para o Dr. ... através do seguinte e-mail: ...*

*Com os melhores cumprimentos, (...).”*

1.2.1. Da análise da documentação verifica-se que a entidade empregadora remeteu à CITE, cópias:

- dos *Balancetes de dezembro em Euros relativos aos anos de 2013, 2014 e 2015, que aqui se dão por reproduzidos;*

- da carta, de 3.06.2016, enviada à Autoridade para as Condições do Trabalho, como seguinte teor: *“(...) Assunto: Notificação da decisão. Registada c/A.R.*

*Exmos. Senhores,*

*Nos termos do artigo 371.º n.º 3 do Código do Trabalho, informamos que, por motivos de mercado, iremos proceder ao despedimento, com efeitos a partir de 30 de junho de 2016, da trabalhadora ..., pois a sociedade ..., LDA., com o objeto social de venda de materiais de construção, devido às contingências da crise económica em geral e, particularmente, a que incidiu sobre o ramo da construção civil no País, originaram uma quebra de 85% na faturação às empresas construtoras.*

*O pagamento desta faturação às empresas construtoras era a prazo, estando, para o efeito, uma funcionária adstrita a tal tarefa, no controlo*

*do vencimento do prazo e respetivo pagamento. E, porque esta faturação não recuperou nestes 2 (dois) últimos anos e os estudos de mercado não apontam, para a recuperação, antes pelo contrário, a sociedade decidiu extinguir o seu posto de trabalho cujas funções irão ser desempenhadas por outra funcionária do escritório, pois é muito reduzido o volume de trabalho.*

*A sociedade tinha, presentemente, 3 funcionárias no escritório que, perante a nova realidade da construção civil, excedem as necessidades da empresa.*

*Trata-se pois, da extinção de um posto de trabalho, inexistindo contrato de trabalho a termo, não existindo igualmente, na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria, nos termos dos anos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, pelo que irá receber a devida compensação prevista no art.º 366.º aplicado por força do art.º 372.º do Código do Trabalho. Deste modo, nesta data está à disposição da trabalhadora a compensação legalmente devida, acrescida dos respetivos subsídios ou proporcionais, assim como, a falta do aviso prévio. Com os melhores cumprimentos.*

*A Gerência, (...)*”.

**1.2.2.** De carta enviada ao Instituto da Segurança Social de 03.06.2016, como se reproduz:

*“(...) Exmos. Senhores,*

*De acordo com o n.º 1 do art.º 2.º do Dec-Lei 220/2006, de 3/11, informamos V.Exas que o desemprego da nossa trabalhadora, ..., beneficiária n.º ..., com efeitos a partir de 18 de maio de 2016, é involuntário, por motivos de mercado, pois a sociedade ..., LDA., com o objeto social de venda de materiais de construção, devido às contingências da crise económica em geral e, particularmente, a que*

*incidiu sobre o ramo da construção civil no País, originaram uma quebra de 85% na faturação às empresas construtoras.*

*O pagamento desta faturação às empresas construtoras era a prazo, estando, para o efeito, uma funcionária adstrita a tal tarefa, no controlo do vencimento do prazo e respetivo pagamento. E, porque esta faturação não recuperou neste 2 (dois) últimos anos e os estudos de mercado não apontam, para a recuperação, antes pelo contrário, a sociedade decidiu extinguir o seu posto de trabalho cujas funções irão ser desempenhadas por outra funcionária do escritório, pois é muito reduzido o volume de trabalho*

*A sociedade tinha, presentemente, 3 funcionárias no escritório que, perante a nova realidade da construção civil, excedem as necessidades da empresa.*

*Trata-se pois, da extinção de um posto de trabalho, inexistindo contrato de trabalho a termo, não existindo igualmente na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria. A trabalhadora irá receber quando da cessação do contrato, a devida compensação, assim como, os proporcionais de férias e respetivos subsídios.*

*Estando assim cumpridos reunidos todos os requisitos para a extinção do posto de trabalho conforme o disposto no art.º 368.º do Código do Trabalho, esperamos ter esclarecido a razão do despedimento, solicitamos que o pedido de desemprego seja deferido, com efeitos a partir de 30 de junho de 2016.*

*A Gerência (...)*”.

**1.2.3.** À trabalhadora foi enviada uma carta de 3.06.2016, sem existir no processo comprovativo de recebimento por parte desta, com o seguinte teor:

*“(...) Exma. Senhora*



...

(...) ...

..., 3 de junho de 2016

*Assunto: Notificação da decisão.*

*Registada c/ A.R.*

*Exma. Senhora,*

*Nos termos do n.º 3 do artigo 371.º do Código do Trabalho, informamos que, por motivos de mercado, iremos proceder ao seu despedimento, com efeitos a partir de 30 de junho de 2016, pois a sociedade ..., LDA, com o objeto social de venda de materiais de construção, devido às contingências da crise económica em geral e, particularmente, a que incidiu sobre o ramo da construção civil no País, originaram uma quebra de 85% na faturação às empresas construtoras.*

*O pagamento desta faturação às empresas construtoras era a prazo, estando, para o efeito, uma funcionária adstrita a tal tarefa, no controlo do vencimento do prazo e respetivo pagamento. E, porque esta faturação não recuperou nestes 2 (dois) últimos anos e os estudos de mercado não apontam, para a recuperação, antes pelo contrário, a sociedade decidiu extinguir o seu posto de trabalho cujas funções irão ser desempenhadas por outra funcionária do escritório, pois é muito reduzido o volume de trabalho.*

*A sociedade tinha, presentemente, 3 funcionárias no escritório que, perante a nova realidade da construção civil, excedem as necessidades da empresa.*

*Trata-se pois da extinção de um posto de trabalho, inexistindo contrato de trabalho a termo, não existindo igualmente, na empresa qualquer outro posto de trabalho compatível com a sua categoria, nos termos dos art.ºs 367.º e seguintes do Código do Trabalho, pelo que irá receber a devida compensação prevista no art.º 366.º aplicado por força do art.º*

372.º do Código do Trabalho.

*Deste modo, nesta data está à disposição da trabalhadora a compensação legalmente devida, acrescida dos respetivos subsídios ou proporcionais, assim como, a falta do aviso prévio.*

*A Gerência. (...)*”.

- 1.3.** A trabalhadora, notificada pela entidade empregadora, em dia que se desconhece, enviou à sua entidade empregadora, no dia 23.06.2016, o seguinte e-mail:

*“(...) Bom dia Dr. ...,*

*Venho por este meio informar, que não me oponho a extinção do meu posto de trabalho na empresa ..., conforme a carta enviada por vós e datada de 3 junho de 2016. (...)*”

- 1.4.** Finda esta documentação por um quadro denominado “(...) *Funcionário Ativos com data de admissão (...)*” onde consta a trabalhadora ora especialmente protegida, admitida ao serviço no dia 05.05.2014, verificando-se ser a escriturária com menos tempo de serviço.

- 1.5.** Nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, conforme dispõe a alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, sob a epígrafe “(...) *Competências próprias e de assessoria: 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 (...)*”, verificando-se 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 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

**2.2.** 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. 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 (...)”.*

**2.3.** 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 (...)”.*

**2.3.1.** 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 (...)*”.

**2.4.** Na sequência destes princípios, o Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, 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 subseqüentes 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 n.ºs 1 ou 6 (...).”

**2.4.1.** 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 (...);*

**2.4.2.** O n.º 1 do artigo 368.º do CT, que estabelece os requisitos de despedimento para a extinção de posto de trabalho estabelece:

“(…) 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. (...)*

**2.4.2.1.** A cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho prevista neste artigo 368.º n.º 2, na redação dada pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, vem estabelecer os critérios a seguir pela entidade empregadora e que são:

*“(...) 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. (...)*

**2.4.2.2.** E o n.º 4 deste mesmo artigo 368.º na redação dada pela mesma Lei n.º 27/2014 de 8 de maio, vem estabelecer que : *“(...) Para efeito da alínea b) do n.º1, 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 que seja compatível com*

*a categoria profissional do trabalhador. (...)*”.

**2.4.3.** 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 (...)*”.

**2.4.4.** E 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. (...).”

**2.4.5.** Por outro lado o artigo 384.º, na redação da Lei n.º 23/2012, sob a epígrafe “*Ilícitude de despedimento por extinção de posto de trabalho*” dispõe:

“(...) O despedimento por extinção de posto de trabalho é ainda ilícito se o empregador :

- a) Não cumprir os requisitos do n.º 1 do artigo 368.º;
- b) Não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º; (...).”;
- c) Não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º;
- d) Não tiver posto à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação por ele devida a que se refere o artigo 366.º, por remissão do artigo 372.º, e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. (...).”

**2.5.** Toda a legislação invocada, ao estabelecer princípios e procedimentos especiais de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes nas situações de despedimento, como no caso *sub judice*, plasmados nas Diretivas Europeias, na CRP, e CT, esclarecidos pela Jurisprudência dos nossos tribunais, exige que as entidades empregadoras demonstrem um



cuidado acrescido no tratamento destes casos, justificando de forma legal, cabal, objetiva e coerente a inclusão das mesmas nos despedimentos, sob pena de os processos poderem conter indícios de discriminação em função do sexo em virtude da maternidade.

**2.6.** 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, e tendo em conta os motivos referidos nos pontos 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3 do presente parecer, apresentados pela entidade empregadora, bem como a declaração da trabalhadora, ponto 1.3, no sentido de não se opor à extinção do seu posto de trabalho, afigura-se-nos, no âmbito das competências da CITE, não se vislumbrarem indícios de discriminação com base no sexo em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

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

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06.07.2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**