

## PARECER N.º 461/CITE/2016

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 1461 – DP-E/2016

### I – OBJETO

**1.1.** Em 26.08.2016 a CITE recebeu através da mandatária da entidade empregadora ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., com a categoria profissional de auxiliar de consultório, 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.** Em 05.08.2016 a entidade empregadora, comunicou à trabalhadora a intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora,*

*A sociedade ..., Lda.”, (...), na qualidade de entidade empregadora vem, nos termos e para os efeitos do artigo 369.º do Código do Trabalho, comunicar a intenção de proceder à cessação do contrato de trabalho de V. Exa. celebrado em 17 de outubro de 2011, por extinção do posto de trabalho, correspondente à categoria profissional de auxiliar de consultório, com os seguintes fundamentos:*

*a) Face à crise financeira que assola o país e conseqüentemente o mercado, a entidade empregadora viu a sua atividade profundamente afetada pela redução*

- drástica de pacientes nos serviços que preste de medicina dentária e odontologia, atividade a que se encontra adstrita a trabalhadora, sendo a única existente na empresa que necessita de operações logísticas;*
- b) Tendo em conta que a entidade patronal tem tido uma procura pelos clientes praticamente residual, as funções a que V. Exa. se encontra afeta, deixaram de ser necessárias, não existindo lamentavelmente, motivos para a vossa manutenção, uma vez que deixa de existir trabalho para as ocupar; constituindo o respetivo posto de trabalho uma atividade supérflua da empresa e um obstáculo à sua eficiência gestonária;*
- c) As funções exercidas por V Exa., atenta a fraca assiduidade de doentes à clínica passarão a ser exercidas pelo próprio médico dentista, não se justificando por tão pouca clientela da entidade patronal a manutenção do seu posto de trabalho;*
- d) É necessário haver uma reorganização, concentração e racionalização dos serviços prestados, por forma a manter a competitividade;*
- e) Imperioso se toma, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da sociedade;*
- f) A estrutura não comporta mais nenhum trabalhador ou posto de trabalho de conteúdo funcional igual ou idêntico, não subsistindo funções compatíveis em que a trabalhadora possa ser ocupada;*
- g) Não lhe é possível suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral;*
- h) Encontrando-se esta empresa a fazer um enorme esforço para manter-se no mercado;*
- i) Perante os factos supra descritos, a manutenção deste posto de trabalho, colocada em causa a eficiência organizativa e a própria subsistência da empresa, pelo que não resta à entidade empregadora outra alternativa que não seja proceder ao Despedimento por extinção de posto de trabalho, situação que não é imputável nem à empresa, nem à trabalhadora, mas que constitui antes uma vicissitude emergente das condições de mercado e da fraca procura dos serviços pelos pacientes;*
- j) A ..., Lda., pretende que este procedimento seja tão célere quanto possível,*

*contando que esteja concluído no período máximo de um mês;*

*k) A trabalhadora ... foi admitida ao serviço desta empresa em 17 de outubro de 2011 e aufero o vencimento base de € 530,00 (quinhentos e trinta euros) mensais;*

*l) Pelo que, lhe será calculada, uma compensação pela cessação do contrato de trabalho, nos termos do artigo 366.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho, no montante global correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, acrescido do proporcional da fração de ano até ao término do contrato de trabalho.*

*Com a presente notificação, inicia-se o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho e dentro do prazo de dez dias poderá a trabalhadora transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado e as alternativas que se mostrem adequadas a atenuar ou a minimizar os efeitos do despedimento bem como e, dentro dos três dias úteis após a comunicação da entidade empregadora, solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, a qual no prazo de sete dias, após a receção do requerimento de intervenção emite relatório sobre tal matéria enviando-o à requerente e à entidade empregadora.*

*Consumado tal procedimento e após decorrerem quinze dias sobre o envio da presente comunicação, receberá V. Exa. nova carta formalizando o presente Despedimento, no qual será informada da data de término do Contrato de Trabalho, valor a receber a título de compensação, o valor dos créditos vencidos e exigíveis pela cessação do mesmo, bem como forma, momento e lugar do respetivo pagamento.*

*A "..., Lda." agradece desde já toda a colaboração e dedicação prestada por V. Exa. a esta empresa nos anos que esteve ao seu serviço.*

*Sem outro assunto de momento".*

**1.3.** Consta ainda do processo remetido à CITE o contrato de trabalho da trabalhadora especialmente protegida, bem como o Anexo A – quadro de pessoal e documento da segurança social com o número de trabalhadores/as.

## 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.** No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, e nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador comunica, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita; indica a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional e comunica os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

**2.4.** 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.

**2.4.1.** 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”.*

**2.4.2.** 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.

**2.4.3.** 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”.

**2.4.4.** 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.

**2.4.5.** 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.

**2.4.6.** 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.

**2.5.** No caso em análise a entidade empregadora comunicou, em 05.08.2016, à trabalhadora especialmente protegida a intenção de proceder à extinção do seu posto de trabalho.

**2.6.** Da comunicação enviada à trabalhadora puérpera são invocados motivos de mercado e estruturais como determinantes para o despedimento.

**2.7.** Em sede de comunicação da intenção de despedimento, a empresa refere que a estrutura não comporta mais nenhum/a trabalhador/a ou posto de trabalho com conteúdo funcional igual ou idêntico, não subsistindo funções compatíveis que a trabalhadora possa ocupar na clínica dentária.

**2.8.** Mediante solicitação da CITE, a mandatária da entidade empregadora remeteu o Anexo A - quadro de pessoal, bem como o quadro de trabalhadores que consta na Segurança social, verificando-se que a trabalhadora é a única com a categoria profissional de auxiliar de consultório, uma vez que a outra trabalhadora e o outro trabalhador detêm a categoria profissional de médico e médica dentista, não existindo quaisquer contratos de trabalho a termo na empresa.

**2.9.** Nestes termos, afigura-se estarem reunidos os requisitos para a extinção do posto de trabalho, considerando-se afastada a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.





### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., por se afigurar não existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**