

## PARECER N.º 569/CITE/2019

**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 12.02.

Processo n.º 3960 - DL-E/2019

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 01.10.2019, a CITE recebeu da sociedade ..., cópia do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2.** Na carta enviada à trabalhadora a despedir datada de 02.09.2019, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Celebrou esta empresa um contrato de trabalho com V. Exa. em 01 de Junho de 2017. Em resultado da necessidade de reestruturação do nosso negócio, estamos atualmente a proceder a obras de reconstrução e ampliação do espaço. Face a este investimento de*

*elevado montante, a empresa teve necessidade de efetuar ajustamentos financeiros, nomeadamente a nível do quadro pessoal.*

**1.2.2.** *Deste modo, a função de ... será extinta, de acordo com o plano de reorganização desta entidade.*

**1.2.3.** *A função supramencionada será integrada nas funções dos gerentes da empresa.*

**1.2.4.** *Pelo facto, vimos por este meio e de acordo com o art.º 369.º Do Código do Trabalho, comunicar-lhe a intenção e necessidade desta empresa em extinguir o seu posto de trabalho”.*

**1.3.** Não consta do presente processo que a trabalhadora se tenha pronunciado sobre o seu despedimento.

**1.4.** Em 30.09.2019, a entidade empregadora enviou à trabalhadora a despedir outra comunicação, referindo o seguinte:

**1.4.1.** *“No seguimento do nosso ofício datado de 02 de Setembro de 2019, e mantendo-se os pressupostos que deram origem à mesma comunicação, nomeadamente, a necessidade de reestruturação do nosso negócio, estamos atualmente a proceder a obras de reconstrução e ampliação do espaço. Face a este investimento de elevado montante, a empresa teve necessidade de efetuar ajustamentos financeiros, nomeadamente a nível do quadro pessoal, sendo deste modo a função de ... extinta, de acordo com o plano de reorganização desta entidade.*

- 1.4.2.** *Pelo exposto, vimos por este meio e de acordo com o art.º 371º do Código do Trabalho comunicar-lhe que o seu posto de trabalho será extinto no dia 31 de Outubro de 2019, prescindindo a empresa dos seus serviços nessa data.*
- 1.4.3.** *Mais informamos de que não é possível a subsistência da relação de trabalho e que o critério de prioridades foi cumprido.*
- 1.4.4.** *Em 31 de Outubro de 2019, ser-lhe-á colocado à disposição todos os créditos vencidos, bem como os exigíveis pela cessação do contrato de trabalho.*
- 1.4.5.** *Assim, nesta data de 31 de Outubro de 2019 terminará o contrato de trabalho celebrado com V. Exa., em 01 de Junho de 2017”.*

## **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.** 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.
- 2.2.1.** 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;".
- 2.2.2.** 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 sua gravidez 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.** 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.** 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”* da CITE.
- 2.5.** 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”*.
- 2.5.1.** Segundo o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho são:
- “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;*

*c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.*

**2.5.2.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho da trabalhadora, objeto do presente parecer pela *“necessidade de reestruturação do nosso negócio, estamos atualmente a proceder a obras de reconstrução e ampliação do espaço. Face a este investimento de elevado montante, a empresa teve necessidade de efetuar ajustamentos financeiros, nomeadamente a nível do quadro pessoal”.*

**2.6.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 27/2014, 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 contra ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.*

- 2.7. Ora, apesar de não existir na empresa uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico ao da trabalhadora a despedir, sucede que a empresa não fundamenta este despedimento em motivos de mercado, pois não alega qualquer 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; nem em motivos estruturais, pois não alega desequilíbrio económico-financeiro, nem mudança de atividade, nem reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes; e, também, não fundamenta o despedimento *“sub judice”* em motivos tecnológicos.
- 2.8. Com efeito, verifica-se que a entidade empregadora não fundamentou o despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho, não ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### III – CONCLUSÃO

**Face ao exposto, a CITE não é favorável ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ..., uma vez que tal despedimento poderia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.**

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE**



VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

*“A CTP vota contra o presente parecer por:*

- a) Desde logo, entender que não existe qualquer indício de discriminação;*
- b) Depois, por considerar que as referências ou conclusões quanto à irregularidade/ ilegalidade do despedimento não se enquadram nas competências desta comissão;*
- c) E finalmente, apesar de considerar que não se enquadram nas competências desta comissão, tem muitas dúvidas quanto às conclusões referidas no presente Parecer relativas à irregularidade/ ilegalidade do despedimento”.*