

## PARECER N.º 447/CITE/2023

**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 2101 - DL-E/2023

### I – OBJETO

- 1.1.** Em 18.04.2023, a CITE recebeu da ..., 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 27.03.2023, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1.** *“Vimos comunicar a intenção do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho (CT), com os fundamentos seguintes:*

- 1.2.2.** *“A extinção do posto de trabalho foi motivada por motivos de mercado, visto que, face à situação económica atual vivida no país, é intenção desta empresa reduzir o número de Colaboradores.*
- 1.2.3.** *Assim, na medida em que a redução do volume de trabalho, fruto da conjuntura económica e a incerteza gerada pela inflação que atravessamos, não se justifica a necessidade de existência da atual função de ...*
- 1.2.4.** *Atentas as razões supra referidas e a inexistência de outro estabelecimento para o qual pudesse ser transferido com as mesmas funções, é de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho e que não existe, de forma viável, lugar na empresa que possa ocupar.*
- 1.2.5.** *Verificam-se os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do CT, designadamente, a inexistência de culpa do empregador, a impossibilidade da subsistência do contrato de trabalho, não sendo aplicável o despedimento coletivo, tendo inclusivamente a trabalhadora rejeitado a mudança funcional dentro da empresa.*
- 1.2.6.** *Uma vez que não existe mais nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico para determinação do posto de trabalho a extinguir, não estando em causa qualquer questão discriminatória nos termos previstos naquela disposição legal.*
- 1.2.7.** *Fica desde já V. Exa., notificada para, no prazo de quinze dias, transmitir o que tiver por conveniente, nos termos do n.º 1 do artigo 370.º do CT e de que será dado conhecimento à Comissão para a Igualdade no*

*Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio, nos termos do n.º 1 do artigo 63.º do CT.*

**1.2.8.** *Envia-se, igualmente, um cálculo estimativo do valor a que a trabalhadora terá direito a receber a título de compensação por parte da empresa”.*

**1.3.** Em 11.04.2023, a trabalhadora respondeu à empresa, referindo o seguinte:

**1.3.1.** “Em resposta à vossa comunicação datada a vinte e sete de março de dois mil e vinte e três, venho por este meio declarar que tomei conhecimento da vossa decisão de cessar o contrato que nos liga, a partir do dia vinte e oito (28) de Março de dois mil e vinte e três, por motivo de extinção do posto de trabalho, do qual fazia parte desde o dia dez (10) de Março de dois mil e vinte e um”.

## **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 e 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, em motivos de mercado, devido *“à situação económica atual vivida no país, na medida em que a redução do volume de trabalho, fruto da conjuntura económica e a incerteza gerada pela inflação que atravessamos, não se justifica a necessidade de existência da atual função de Especialista em Publicidade e Marketing”.*

**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”.*

- 2.6.1. A entidade empregadora refere que *“não existe mais nenhum posto de trabalho de conteúdo funcional idêntico para determinação do posto de trabalho a extinguir”*.
- 2.6.2. Na sua resposta, a trabalhadora não se opõe ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 2.7. Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias suprarreferidas, a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora, não se vislumbrando indícios de discriminação por motivo de maternidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., promovido pela sua entidade empregadora ...

**APROVADO EM 09 DE MAIO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.**