

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 580/CITE/2023

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 580/CITE/2023, referente ao processo n.º CITE-D/2654/2023 - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63º do Código do Trabalho.

Processo n.º CITE- RP/3238/2023

### I – OBJETO

- 1.1. No dia 20 de junho de 2023, a CITE deliberou por unanimidade opor-se ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., nos termos promovidos pela entidade empregadora ...
- 1.2. E mais deliberou remeter o parecer emitido à Autoridade para as Condições de Trabalho uma vez colhidos indícios de incumprimento do disposto no artigo 63º n.º 1 do Código do Trabalho.
- 1.3. No dia 03 de julho de 2023, a trabalhadora ... remeteu à CITE, por carta registada, uma comunicação, cujo teor transcrevemos:

“Na sequência do recebimento do vosso Parecer n.º 580/CITE/2023 - Parecer prévio ao despedimento por extinção ao posto de trabalho de trabalhadora lactante, nos termos do n.º 1 e da alínea c) do n.º 3 do artigo 63 do Código do trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, vossa referência CITE-D/2654/2023 e V/Ofício S-CITE-7369/2023, venho pelo presente expor o seguinte:

Antes de receber a carta da entidade empregadora com a informação da intenção de despedimento, o sócio-gerente da empresa chamou-me ao armazém para uma reunião, local onde desenvolvem a atividade principal da empresa, que é o comércio por grosso (armazém), e explicou-me a situação, sendo que a única solução existente para o não despedimento era exercer funções no armazém. No entanto a mesma não era viável uma vez que não se enquadrava na minha categoria profissional, para a qual fui contratada. Por este motivo não respondi à carta de intenção de despedimento uma vez que concordei com o encerramento da loja, dentro da empresa não existia a possibilidade de eu exercer as funções de caixa de comércio e não me sinto confortável para exercer outras funções que não sejam as quais fui contratada. (...).”

- 1.4. Também no dia 5 de julho de 2023, a entidade empregadora, acima identificada, remeteu à CITE uma comunicação eletrónica elaborada nos seguintes termos:

“(...) Exmos. Senhores,

Em virtude de termos tido conhecimento do V/Parecer n.º 580/CITE/2023 - Parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho de trabalhadora lactante – Processo CITE-D/2654/2023, que foi enviado por carta de V.Exas à nossa funcionária ..., vimos pelo presente expor o seguinte:

- A atividade principal da empresa é o comércio por grosso não especializado sendo exercido no armazém da empresa sito na ...

- No estabelecimento comercial sito na ..., a empresa desenvolvia a sua atividade secundária de comércio a retalho (venda ao público), sendo que a faturação deste estabelecimento representa uma pequena parte do volume de negócios da empresa.

O quadro de pessoal da empresa é o seguinte:

Quadro Pessoal Empresa					
Funcionário	Categoria Profissional	Local de Trabalho	início Vínculo	Tipo de Contrato	Observação
...	Assistente administrativo	...	01/10/2017	Sem termo	
...	Empregado Armazém	...	01/05/2018	Sem termo	
...	Empregado Armazém	...	28/03/2018	Sem termo	
...	Empregado Armazém	...	01/10/2015	Sem termo	
...	Operador Maquina Embalar	...	15/09/2022	A termo certo	
...	Caixa Comércio	Loja - ...	01/07/2022	A termo certo	Contrato Cessado a 30/06/2023
...	Caixa Comércio	Loja - ...	05/04/2007	Sem termo	
...	Sócio-gerente				

Em anexo junta-se Anexo A do Relatório Único de 2022.

Os funcionários afetos ao estabelecimento comercial da empresa, que encerrou em 30/06/2023 em virtude da não renovação do contrato de arrendamento por parte do senhorio, são ... e ... A funcionária ... foi contratada para substituir a trabalhadora ... durante o período que se encontrou de baixa e de licença de maternidade, sendo que o seu contrato foi cessado a 30/06/2023 (conforme declaração de situação de desemprego comunicada pelo site da Segurança Social em anexo).

Os restantes funcionários exercem a sua atividade profissional no armazém da empresa sito na ..., onde a empresa desenvolve a sua atividade principal que é o comércio por grosso.

Com o encerramento do estabelecimento comercial sito na ..., onde a empresa desenvolvia a atividade secundária de comércio a retalho (venda ao público) a empresa apenas irá se dedicar à atividade principal de comércio por grosso no armazém sito na ...

Antes da empresa enviar a carta de intenção de despedimento à trabalhadora ... convocou uma reunião com a mesma colocando-a ao corrente da situação, sendo que face ao encerramento do estabelecimento comercial da empresa as únicas alternativas possíveis seriam a extinção do seu posto de trabalho ou a recolocação em outro posto que nada tinha a ver com a sua categoria profissional, sendo que esta alternativa não foi viável uma vez que a trabalhadora manifestou verbalmente que não se sentia confortável a exercer outra categoria profissional que não fosse a que exercia até à data (Caixa de comércio) e não mostrou interesse em poder vir a exercer outras funções sem ser a sua categoria profissional no armazém.

Como se pode verificar, não existe na empresa mais nenhum funcionário a exercer a categoria profissional da trabalhadora ... nem no estabelecimento comercial que foi encerrado nem no armazém.

Fomos informados pela trabalhadora ... que a mesma já vos enviou uma carta a manifestar o seu parecer sobre a extinção do seu posto de trabalho. (Enviamos em anexo registos da carta que ela vos enviou)

Face ao exposto vimos mais uma vez reforçar que a empresa fez todos os esforços para manter o posto de trabalho da trabalhadora ...

Mais informamos que face à vossa resposta enviada para a trabalhadora ... a empresa ainda não procedeu à cessação do contrato de trabalhos sendo que a mesma se encontra a gozar o período de férias que tem direito, e ficamos a aguardar uma resposta de vossa parte o mais urgente possível.

Estaremos à disposição para qualquer tipo de esclarecimento adicional que necessitem.

Cumprimentos  
... (...)"

- 1.5.** A esta comunicação, a entidade empregadora juntou quatro documentos, sendo o mapa de quadro de pessoal anexo ao relatório único, o comprovativo da cessação do contrato de trabalho e da situação de desemprego da única trabalhadora com a mesma categoria profissional da trabalhadora aqui visada, e que terá sido, também pela mesma via, abrangida pela medida de extinção do posto de trabalho, e dois comprovativos relativos ao registo da comunicação remetida pela trabalhadora, e a que nos referimos no ponto **1.3**.
- 1.6.** Não existem quaisquer outros elementos de facto ou direito com relevância para a presente decisão.

## **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.

**2.3.** 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.** 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.

**2.5.** Em conformidade com o direito comunitário, 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”.

**2.5.** A entidade competente para emitir tal parecer prévio é, por via do Decreto-lei n.º 76/2012 de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

**2.6.** Assim, e 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 entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.”

**2.7.** O artigo 367.º do Código do Trabalho considera “(...) 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”.

**2.8.** Remetendo para o n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho, esclarece o legislador que os motivos atendíveis para a concretização do despedimento por extinção do posto de 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”.

**2.9.** 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 contraordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3”.

**2.10.** E ainda que, nos termos do disposto no artigo 369.º do Código do 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.
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir”.

**2.11.** Finalmente, dita o artigo 384.º do Código do Trabalho que “o despedimento por extinção do posto de trabalho é ilícito se o empregador não cumprir os citados requisitos do n.º 1 do artigo 368.º, não observar o disposto no n.º 2 do artigo 368.º, ou não tiver feito as comunicações previstas no artigo 369.º.”

**2.12.** Cabe à CITE, como referimos, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a respetiva lei orgânica “(...) b) emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;”

**2.13.** No processo de despedimento que esta Comissão teve oportunidade de analisar a fundamentou a decisão de extinção do posto de trabalho no facto de, alegadamente, o proprietário do espaço, no qual funciona o estabelecimento onde a trabalhadora presta a sua atividade, não ter intenção de proceder à renovação do contrato de arrendamento.

**2.14.** Sem qualquer explicação ou prova adicional a CITE entendeu que as comunicações remetidas à trabalhadora são pouco claras relativamente aos fundamentos do despedimento, e ofereciam, como oferecem, dúvidas quanto à legalidade do procedimento.

**2.15.** Por outro lado, e à data, em momento algum nos foi dada a conhecer a vontade da trabalhadora.

**2.16.** Por último aludimos igualmente ao facto de que, com base no expediente remetido pela entidade empregadora, a decisão de despedimento foi tomada antes de proferido o parecer da CITE que deve ser solicitado uma vez decorrido o prazo de 15 dias previsto no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho (e não 10 como refere a entidade empregadora).

**2.17.** E por isso, na ausência de mais prova atendível, designadamente o acordo da trabalhadora, a CITE considerou não estarem cabalmente verificadas as formalidades legais devidas para a extinção do posto de trabalho, circunstância que não nos permite afastar a existência de indícios de discriminação em função da maternidade.

**2.18.** Os elementos agora trazidos pelas partes à apreciação desta Comissão em nada nos permitem concluir pela legalidade do procedimento de extinção do posto de trabalho da trabalhadora aqui visada. Ou seja, nenhum destes elementos altera o teor das comunicações enviadas à trabalhadora e permite antecipar que foram cumpridos os normativos legais que definem o quadro do procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho, designadamente os artigos 368º a 370º do Código do Trabalho.

**2.19.** Há, porém, um elemento novo cuja ponderação releva sobremaneira nesta apreciação, e que reside na concordância da trabalhadora que presta o seu assentimento à cessação do contrato de trabalho, seja qual for a qualificação jurídica assumida pelas partes.

**2.20.** Nestas circunstâncias, impõe-se alterar parcialmente o teor do parecer reclamado já que este assentimento da trabalhadora contraria a necessidade de especial proteção que lhe é conferida pelo quadro legal nacional e internacional a que supra nos referimos, por ser, no caso, uma trabalhadora especialmente protegida.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos estritos termos supra enunciados, a CITE delibera:

**3.1.** Deferir **parcialmente** a presente reclamação e alterar o sentido do Parecer n.º 580/CITE/2023, passando a constar que a CITE não se opõe ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ...

**3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

**3.3.** Manter todos os restantes pontos do parecer 580/CITE/2023, designadamente no que respeita aos indícios de incumprimento do artigo 63º, nº 1 do Código do Trabalho.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE AGOSTO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**