

PARECER N.º 748/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 3457 - DL-E/2023

I – OBJETO

- 1.1.** Em 19.07.2023, 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 07.07.2023, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“Nos termos do contrato de trabalho celebrado entre V. Exa. e esta empresa, as suas funções laborais correspondem a apoio administrativo junto dos fornecedores e parceiros de marcas nacionais.*

- 1.2.2.** *Porém, a empresa deixou de comercializar as referidas marcas nacionais (... , ... e ...) que justificavam e careciam de apoio administrativo para o qual, aliás, foi contratada.*
- 1.2.3.** *Assim, as suas funções já não são necessárias pois não existem tarefas a desempenhar e é totalmente inviável manter em funcionamento, com todos os custos inerentes, um posto de trabalho que não tem qualquer rentabilidade.*
- 1.2.4.** *Consequentemente, a empresa necessita de se reajustar. Na verdade, a manutenção do V/ posto de trabalho põe em risco o equilíbrio económico-financeiro e a própria subsistência da empresa.*
- 1.2.5.** *Do exposto resulta a impossibilidade de subsistência da relação laboral, porque não tem a sociedade utilidade para os serviços por V. Exa. desempenhados e porque não pode garantir a ocupação efetiva de V. Exa. com trabalho adequado à V. categoria profissional e habilitações.*
- 1.2.6.** *Tendo sido este o critério para a extinção do V. posto de trabalho, a desnecessidade da presença de um trabalhador afeto à V. categoria profissional nas nossas instalações, nos termos das alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do art. 368º CT.*
- 1.2.7.** *A intenção de extinção do V. posto de trabalho, a ser procedente, terá lugar após os prazos constantes no Código do Trabalho para o procedimento de despedimento por extinção do posto de trabalho.*
- 1.2.8.** *Para além das remunerações e demais direitos de V. Exa. durante o presente procedimento e o prazo de pré-aviso, será paga a V. Exa. uma compensação calculada nos termos do art. 366.º aplicável por força do*

art. 372.º ambos do C.T., de acordo com a redação legal aplicável à data e respetivas alterações.

- 1.2.9.** *Assim, instamos V. Exa., caso assim o entenda, a no prazo de 15 dias, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho, apresentar o seu parecer fundamentado sobre a intenção que aqui se comunica, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.*
- 1.2.10.** *Findo esse prazo procederemos às diligências necessárias para a cessação do contrato”.*

1.3. Em 10.07.2023, a trabalhadora respondeu à empresa, referindo o seguinte:

- 1.3.1.** *“Nos termos do disposto no art.º 370.º do Código do Trabalho venho dar o meu parecer favorável à extinção do posto de trabalho que até aqui ocupei, por reconhecer que efetivamente ocorreu um esvaziamento das minhas funções e que a empresa não possui qualquer ocupação ou tarefa alternativa que eu possa passar a desempenhar ou que seja adequada às minhas habilitações ou aptidões.*
- 1.3.2.** *Sem a comercialização das marcas nacionais que a empresa comercializava e para as quais eu prestava apoio administrativo, deixa de existir trabalho para eu desempenhar.*
- 1.3.3.** *Assim, o meu parecer à extinção do meu posto de trabalho é favorável.*
- 1.3.4.** *No entanto, pretendo que sejam salvaguardados e garantidos todos os meus direitos e créditos laborais daí resultantes”.*

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, em motivos de mercado, devido *“à empresa ter deixado de comercializar as marcas nacionais (... e ...) que justificavam e careciam de apoio administrativo para o qual, aliás, foi contratada a referida trabalhadora”.*

- 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 *“as funções da trabalhadora a despedir já não são necessárias pois não existem tarefas a desempenhar e é totalmente inviável manter em funcionamento, com todos os custos inerentes, um posto de trabalho que não tem qualquer rentabilidade”.*

2.6.2. Na sua resposta, a trabalhadora não se opõe ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, reconhecendo que *“sem a comercialização das marcas nacionais que a empresa comercializava e para as quais ela prestava apoio administrativo, deixa de existir trabalho para ela desempenhar”.*

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 16 DE AGOSTO DE 2023, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.