

## **PARECER N.º 163/CITE/2024**

**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 517/DL-E/2024

### **I - OBJETO**

**1.1.** Por CAR, em 23.01.2024, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., 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 de fevereiro.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela trabalhadora em 28.12.2023, a entidade empregadora comunicou à mesma a decisão de extinguir o seu posto de trabalho, conforme se transcreve:

*“Assunto: Processo de Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho*

*Exma. Senhora,*

*Serve a presente para comunicar a V. Exa. nos termos e em conformidade como disposto no n.º 1 do art. 369.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, que é intenção, enquanto sua entidade empregadora, iniciar um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho por motivos cessação de atividade da empresa, e pelo decréscimo da atividade da empresa que se acentuou desde o início do ano de 2023, com o consequente despedimento de V. Exa.*

*Atendendo que V. Exa é a única funcionária da sociedade e que tem a categoria profissional de administrativa, com a quebra de faturação registada, a manutenção do vínculo laboral tornou-se*

*economicamente insustentável e funcionalmente desnecessária ao abrigo dos critérios geostacionários de racionalidade económica.*

*Tudo isto aliando-se ao facto de a entidade empregadora não reunir condições económicas para a manutenção, também, na prática não tem atividade económica que justifique a manutenção de um posto de trabalho de administrativa.*

*Não existe na empresa mais nenhum posto de trabalho.*

*Não se procede às comunicações previstas no n.º 1 do art. 369.º do mesmo diploma, porquanto, não existe comissão de trabalhadores, comissão sindical ou comissão intersindical na sociedade.*

*Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os meus melhores cumprimentos.*

*Atenciosamente.*

## ANEXO I

### OS MOTIVOS INVOCADOS PARA O DE DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DE POSTO DE TRABALHO

*A sociedade empregadora ..., sociedade por quotas, com sede no ..., registada na Conservatória do Registo Comercial com o único de matrícula e pessoa coletiva ..., é uma sociedade comercial que se dedica a atividades do comércio e indústria elétrica e de artigos de eletricidade.*

*A qual tem como únicos trabalhadores os sócios gerentes que para além do exercício do cargo de gerente e da gestão da sociedade sao também ... e a Exma. Sra. ... com administrativa.*

*Ao longo do último ano, a atividade da empresa tem reduzido drasticamente, o que com a quebra de faturação registada, a manutenção do vínculo laboral tornou-se economicamente*

*insustentável e funcionalmente desnecessário, sendo as tarefas existentes são asseguradas pelos sócios gerentes.*

*O que impôs forçosamente a decisão de extinguir o posto de trabalho com vista a diminuir os prejuízos e a garantir o cumprimento das obrigações legais para com a trabalhadora.*

*São assim, estes os fundamentos, integrados no conjunto de circunstâncias e condições supra explanadas que obrigam a empresa a iniciar este processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*Dadas as circunstâncias e fundamentos que conduzem ao processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, não existem outros postos de trabalho que possam vir a ser ocupados pela trabalhadora a abranger pelo presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.*

#### **QUADRO DE PESSOAL DA EMPRESA**

*Nome: ...*

*Morada: ...*

*NIF: ...*

*Passaporte n.º: ...*

*Data de Admissão: 01/01/2022*

*Categoria Profissional: Administrativa*

#### **CRITÉRIOS PARA SELECÇÃO DA TRABALHADORA A DESPEDIR**

*Os critérios subjacentes à selecção da trabalhadora que é abrangida no âmbito do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, são critérios objetivos e diretamente relacionados com o facto de não existir mais nenhum trabalhador da sociedade, nem na função da trabalhadora, nem em qualquer outra função.*

*O trabalho efetuado pela trabalhadora que integram o despedimento por extinção do posto de trabalho deixará efetivamente de ser efetuado e, por esse motivo não existem quaisquer outro posto de trabalho que pudesse vir a ocupar.*

*Acresce, que não existem, contratos a termo ou contratos de natureza diversa em postos de trabalho, que a trabalhadora pudesse vir a ocupar e a substituir aqueles no exercício das suas funções.*

#### **O PERÍODO DE TEMPO NO DECURSO DO QUAL SE PRETENDE EFETUAR O DESPEDIMENTO**

*Pretende a empresa que o presente procedimento de despedimento coletivo decorra no período legalmente previsto nos artigos 370.º e seguintes do Código do Trabalho (CT).*

*Assim, com a notificação da apresente comunicação, a trabalhadora dispõe de cinco dias úteis para a fase de informações.*

*Mais se informa que, atendendo ao facto de a trabalhadora se encontrar em gozo de licença de maternidade, será comunicado e requerido parecer prévio à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.*

*Após o decurso de 15 dias a contar do envio da comunicação, é intenção da empresa proceder à comunicação da decisão do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, data a partir da qual se contará o aviso prévio de 30 dias, podendo também ser celebrado pelas partes acordo de extinção de posto de trabalho, com pagamento à trabalhadora das compensações devidas.*

#### **O MÉTODO DE CÁLCULO DE COMPENSAÇÃO A CONCEDER À TRABALHADORA A DESPEDIR**

*Será paga à trabalhadora a compensação prevista no artigo 372.º do Código do Trabalho, tendo presente, o*

*Quanto à repartição da responsabilidade, cumpre esclarecer que, pelo pagamento da compensação o Empregador é responsável pelo pagamento integral da compensação da trabalhadora.”*

**1.3.** A trabalhadora não apresentou o seu parecer fundamentado, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho.

## **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 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”.



- 2.6. 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.
- 2.7. 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”*.
- 2.8. 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”*.
- 2.9. 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, 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, nos termos do disposto no artigo 384.º do Código do Trabalho, 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, 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; (...)*”.

### **III – O CASO EM ANÁLISE**

**3.1.** O despedimento por extinção de posto de trabalho corresponde a um despedimento fundado em motivos objectivos, de natureza não disciplinar.

**3.2.** Tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é promovida pelo empregador quando a extinção do posto de trabalho seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa (art.º367º, nº1, do Código do Trabalho), sendo que se entendem por tais motivos os como tal referidos no nº2 do art.º 359º (artº 367º, nº2, do mesmo diploma).

**3.3.** O despedimento por extinção de posto de trabalho, fundamentado nos motivos mencionados, só pode ter lugar desde que se verifiquem ainda os seguintes requisitos cumulativos, conforme dispõe o art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho:

- “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 colectivo.”*

Nos termos do nº4 do art.º 368º, do Código do Trabalho, e na concretização do requisito constante da alínea b) do nº1 do mesmo artigo, 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.

E ainda, nos termos do nº2 do citado art.º 368º, do Código do Trabalho, *“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.”*

**3.4.** Quanto ao procedimento para despedimento por extinção de posto de trabalho, o mesmo principia com a comunicação escrita dirigida ao trabalhador cujo posto de trabalho será extinto, devendo nela constar os seguintes requisitos, conforme art.º 369º, nº1, do Código do Trabalho, cujo conteúdo se transcreve:

*“No caso de despedimento por extinção de posto de 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 respectiva:*

- 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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.”*

**3.5.** E ainda, nos termos do art.º 370º, nº1, do Código do Trabalho, nos 15 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respetiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

**3.6.** Atendendo ao conteúdo da comunicação recebida pela trabalhadora, bem como à ausência de parecer fundamentado por parte desta, conclui-se que estão reunidos os requisitos de que depende o despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos do art.º 368º, nº1, do Código do Trabalho, uma vez que se trata do único posto de trabalho existente na empresa (Administrativa), para além dos sócios-gerentes da mesma, e cuja extinção se justifica por motivos de mercado e estruturais, designadamente a redução drástica da actividade da empresa ao longo de 2023 e a consequente quebra de facturação, o que torna o posto de trabalho economicamente insustentável e funcionalmente desnecessário, uma vez que as tarefas existentes serão asseguradas por aqueles sócios-gerentes.

**3.7.** Face ao exposto, verifica-se que a entidade empregadora observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora, ficando, assim, afastados os indícios de discriminação por motivo de maternidade.

#### **IV - CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., por se afigurarem afastados indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 14 DE FEVEREIRO DE 2024.**