

PARECER N.º 646/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 2601 - DL-E/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 07.05.2024, 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 27.03.2024, a entidade empregadora fundamenta o presente despedimento por extinção do posto de trabalho, referindo, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1.** *“A empresa vem, em cumprimento do estatuído no artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, tendo presente a ausência de estruturas representativas de trabalhadores na empresa, incluindo de comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou de comissões sindicais, comunicar a V. Exa. a necessidade de extinguir o seu posto de trabalho e, conseqüentemente, de proceder ao seu despedimento.*

- 1.2.2.** *Nos termos do estatuído no mencionado artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho, transmitem-se as seguintes informações, que permitem concluir que se verificam os requisitos estipulados no artigo 368.º, n.ºs 1 e 2 do Código do Trabalho:*
- 1.2.3.** *O despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa. fundamenta-se no encerramento do estabelecimento comercial denominado "...", no qual V. Exa. exerce as funções correspondentes à categoria profissional de caixeiro de 2., conforme resulta dos motivos que se passam a expor:*
- 1.2.4.** *A empresa explorou a referida Loja, por força do contrato de utilização de loja em centro comercial celebrado em 04 de maio de 2018, com a sociedade ..., a qual abriu ao público em 21 de junho de 2018;*
- 1.2.5.** *Sucede que, o contrato de utilização de loja em contrato comercial identificado no ponto anterior cessara a sua vigência no dia 19 de maio de 2024, em virtude de referida a sociedade ter comunicado à empresa a caducidade do referido contrato, nos termos da cláusula 4 das correspondentes Condições Particulares;*
- 1.2.6.** *Tendo presente o exposto, a empresa procederá ao encerramento ao público da ... no dia 19 de maio de 2024;*
- 1.2.7.** *O despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa. fundamenta-se, pelos motivos expostos, no encerramento definitivo da ..., na qual V. Exa. exercia exclusivamente a sua atividade profissional ao serviço da empresa;*
- 1.2.8.** *Na presente data, os dois estabelecimentos comerciais mais próximos do ..., explorados pela empresa, localizam-se na cidade de Braga e no*

..., a cerca de 25 quilómetros de distância, sendo que os respetivos quadros de pessoal encontram-se integralmente preenchidos, e que as trabalhadoras que desempenham tarefas correspondentes as do seu posto de trabalho estão vinculadas por contratos de trabalho por tempo indeterminado;

- 1.2.9.** *Por outro lado, na presente data, a empresa explora um total de outras ... lojas em Portugal, silas nas cidades de Lisboa, Porto, Coimbra, Cascais, Oeiras, Setúbal, Almada, Torres Vedras e Portimão, cujos quadros de pessoal se encontram igualmente preenchidos na sua totalidade;*
- 1.2.10.** *Nas lojas da empresa silas nas cidades de Guimarães, Braga, Porto, Coimbra, Almada e Setúbal, existem um total de dez trabalhadoras contratadas a termo, com fundamento no disposto no artigo 140.º, n.º 2, alínea a), ou seja, para substituição de trabalhadoras ausentes, que se encontram temporariamente impedidas de trabalhar, per motive de gozo de férias, baixas medicas ou licenças parentais, cujo vínculo contratual laboral cessará com o regresso das trabalhadoras substituídas;*
- 1.2.11.** *Atento o exposto nos pontos precedentes, a empresa não tem outro posto de trabalho para colocar V. Exa., pelo que não lhe resta outra alternativa que não seja proceder ao seu despedimento;*
- 1.2.12.** *Atento o disposto no artigo 100.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora urna média empresa, pelo que não e aplicável ao despedimento de V. Exa. e da outra trabalhadora que desempenha funções na ..., ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado, o regime do despedimento coletivo.*

- 1.2.13.** *O critério que determinou a seleção de V. Exa. como trabalhadora a despedir assentou no facto de exercer as suas funções exclusivamente no estabelecimento comercial denominado ..., o qual, conforme se referiu, será encerrado ao publico no próximo dia 19 de maio de 2024.*
- 1.2.14.** *Salientamos que a trabalhadora ..., com a categoria profissional de Caixeiro de 2., que desempenha igualmente funções na ..., será despedida com o mesmo fundamento, pelo que não são aplicáveis os critérios estipulados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.15.** *O contrato de trabalho da trabalhadora ..., celebrado no dia 2 de março de 2024, será denunciado durante o período experimental, nos termos do disposto no artigo 114.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.16.** *Por último, o contrato de trabalho a termo incerto, celebrado com a trabalhadora ..., para substituição de V. Exa., no período da amamentação, caducará com o termo do referido período, nos termos do disposto no artigo 345.º, n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.17.** *A compensação a pagar a V. Exa. pela cessação do contrato de trabalho será calculada nos termos do artigo 366.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto no artigo 372.º do mesmo diploma legal, sem prejuízo do pagamento dos demais créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho e, ainda, do estrito cumprimento dos avisos prévios estipulados no n.º 3 do artigo 371.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.18.** *Salienta-se que, atento o disposto no artigo 370.º, n.º 1 do Código do Trabalho, poderá V. Exa. emitir o seu parecer fundamentado no prazo de 15 (quinze) dias a contar da receção da presente comunicação,*

incluindo nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho ou os critérios a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, e as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

1.2.19. *Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo mencionado no paragrafo precedente, analisado e ponderado o teor do seu eventual parecer, a empresa comunicará a V. Exa. a decisão relativa ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho, em cumprimento do estatuído no artigo 371.º do Código do Trabalho".*

1.3. Não consta do presente processo que a trabalhadora a despedir se tenha pronunciado sobre a comunicação da entidade empregadora, sobre o seu despedimento, apesar de a ter recebido em 10.04.2024.

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 a despedir, objeto do presente parecer, em *motivos de mercado e estruturais*, dado que *“a empresa procederá ao encerramento ao público da ... no dia 19 de maio de 2024”*, em que a trabalhadora desempenhava as suas funções.

2.5.3. *Sucedo que, o contrato de utilização de loja, celebrado em 04 de maio de 2018, com o centro comercial, cessará a sua vigência no dia 19 de maio de 2024, em virtude de referida a sociedade ter comunicado à empresa a caducidade do referido contrato, nos termos da cláusula 4 das correspondentes Condições Particulares;*

2.5.4. Assim, *“o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa. fundamenta-se, pelos motivos expostos, no encerramento definitivo da ..., na qual V. Exa. exercia exclusivamente a sua atividade profissional ao serviço da empresa”;*

2.5.5. *“Na presente data, os dois estabelecimentos comerciais mais próximos do ..., explorados pela empresa, localizam-se na cidade de Braga e no ..., a cerca de 25 quilómetros de distância, sendo que os respetivos quadros de pessoal encontram-se integralmente preenchidos, e que as*

trabalhadoras que desempenham tarefas correspondentes as do seu posto de trabalho estão vinculadas por contratos de trabalho por tempo indeterminado".

2.6. 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”.

2.6.1. No que respeita aos requisitos constantes do citado artigo 368.º do CT, verifica-se que, face às circunstâncias suprarreferidas, que conduziram ao encerramento definitivo da loja, onde a trabalhadora exercia as suas funções, a empresa observou os requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora lactante.

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 5 DE JUNHO DE 2024, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.