

PARECER N.º 927/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 4458 - DL-E/2024

I – OBJETO

- 1.1.** Em 08.08.2024, 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 15.07.2024, que esta declarou ter recebido, na mesma data, 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, de 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 369º, 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 Caixeira de 1ª, conforme resulta dos motivos que se passam a expor:*
- 1.2.4.** *A) A empresa explora a '...', sita na loja ..., por força de contrato de utilização de loja em centro comercial, celebrado em 28 de abril de 2021, com a ...;*
- 1.2.5.** *B) Sucede que, o contrato de utilização de loja em contrato comercial identificado no ponto A) anterior cessará a sua vigência no dia 30 de setembro de 2024, em virtude de a ... e a ... terem celebrado um acordo de revogação do dito contrato, em 13 de maio de 2024;*
- 1.2.6.** *C) Tendo presente o exposto no ponto B), a empresa procederá ao encerramento ao público da '...' no dia 30 de setembro de 2024;*
- 1.2.7.** *D) O despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Exa. fundamenta-se, pelos motivos expostos, no encerramento definitivo da '...', na qual V. Exa. exerce exclusivamente a sua atividade profissional ao serviço da empresa;*

- 1.2.8.** *Na presente data, o estabelecimento comercial mais próximo da '...', explorado pela empresa, localiza-se na cidade de Braga, a cerca de quatro quilómetros de distância, sendo que os respetivos quadros de pessoal encontram-se integralmente preenchidos por duas trabalhadoras, que desempenham tarefas correspondentes às do seu posto de trabalho e que estão ambas vinculadas por contratos de trabalho por tempo indeterminado;*
- 1.2.9.** *Por outro lado, na presente data, a empresa explora um total de outras xx lojas em Portugal, sitas nas cidades de Lisboa, Porto, Coimbra, Cascais, Oeiras, Setúbal, Almada, Torres Vedras e Portimão, todas a mais de cinquenta quilómetros de distância da '...' e cujos quadros de pessoal encontram-se igualmente preenchidos na sua totalidade;*
- 1.2.10.** *Nas lojas da empresa sitas nas cidades do Porto, Coimbra, Almada e Setúbal, existem presentemente um total de 4 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, por motivo de gozo de férias, baixas médicas ou licenças parentais, cujo vínculo contratual laboral cessará com o regresso das trabalhadoras substituídas;*
- 1.2.11.** *H) Atento o exposto nos pontos E) e E) 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.** *I) Atento o disposto no artigo 100.º do Código do Trabalho, a empresa é uma média empresa, pelo que não é aplicável ao despedimento de V. Exa. e das outras trabalhadoras que desempenham 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 público no próximo dia 30 de setembro de 2024.*
- 1.2.14.** *Salientamos que as trabalhadoras .. e ..., com as categorias profissionais de Caixeiros de 3ª, que desempenham igualmente funções na '...', serão despedidas 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 a termo incerto, celebrado com a trabalhadora ..., para substituição da trabalhadora de V. Exa., no período da amamentação, caducará com o termo do referido período, nos termos do disposto no artigo 345º, n.º 1 do Código do Trabalho.*
- 1.2.16.** *A compensação a pagar a V. Exa. pela cessação do contrato de trabalho será calculada, nos termos do artigo 366º, 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.*
- 1.2.17.** *Salienta-se que, atento o disposto no artigo 370º, 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.

1.2.18. *Decorridos cinco dias a contar do termo do prazo mencionado no parágrafo 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 15.07.2024.

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 do estabelecimento comercial denominado “...”, no próximo dia 30 de setembro de 2024, em que a citada trabalhadora desempenha as suas funções.

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 exerce 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE AGOSTO DE 2024