



## PARECER N.º 185/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 844 – DP-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 13.09.2012, a CITE recebeu da CLÍNICA ..., Lda., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., 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. Em 10.08.2012, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora, “nos termos e para os fins dos artigos 371.º, 367.º, 368.º, 369.º, 359.º 2 a), todos do Código do Trabalho”, o seguinte:
  - 1.2.1. Que, “mantendo-se e até agravado, a situação económica da empresa somos forçados a extinguir o seu posto de trabalho a partir do dia 31 de outubro de 2012, já que não temos qualquer tipo de serviço que possa efetuar”.
  - 1.2.2. Que, “se justifica a extinção do posto de trabalho cessando, por esse motivo, o seu contrato de trabalho na mesma data”.

- 1.2.3.** Que, “não tem a empresa outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional de Assistente de consultório com mais de três anos; aliás a empresa não está sequer em condições económicas que permitam manter outro posto de trabalho”.
- 1.2.4.** Que, “verificando-se assim o condicionalismo previsto no artigo 367.º, uma vez que o posto de trabalho será extinto por motivos de mercado.”
- 1.2.5.** Que, “no mesmo dia fica à sua disposição a compensação devida, assim como lhe será entregue a declaração de situação de desempregada devidamente preenchida e o certificado de trabalho”.
- 1.2.6.** Que, “como calculará lamenta-se esta situação que a empresa, apesar de todos os esforços feitos, não conseguiu evitar e a que é totalmente alheia”.
- 1.3.** “A trabalhadora a despedir recebeu a comunicação do despedimento por extinção do seu posto de trabalho em 13.08.2012, não constando do respetivo processo qualquer resposta à referida comunicação.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** 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.

- 2.1.1.** 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”.
- 2.1.2.** 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.
- 2.2.** 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”.
- 2.2.1.** 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.

- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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.** A entidade empregadora fundamenta a extinção do posto de trabalho em “não estar a empresa em condições económicas que permitam manter o posto de trabalho em causa”.
- 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 23/2012, de 25 de junho:

“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, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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 reafetado 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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.

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”.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.6.1.** Com efeito, por motivos de mercado, a entidade empregadora afirma não ter mais trabalho para que a trabalhadora que pretende despedir possa desempenhar as suas funções, e, verifica-se através do quadro de pessoal que, de entre as duas trabalhadoras existentes na Clínica com as mesmas funções, é esta que tem menor antiguidade no posto de trabalho e na categoria profissional.
- 2.6.2.** Além do mais, a trabalhadora a despedir, não se opôs à intenção de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.
- 2.7.** Assim, verifica-se, que, face às circunstâncias supra referidas, a empregadora observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.
- 2.8.** Da análise do processo, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade no presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., promovido pela CLÍNICA ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 15 DE OUTUBRO DE 2012, COM O VOTO CONTRA DA UGT – UNIÃO  
GERAL DOS TRABALHADORES**