

## PARECER N.º 196/CITE/2012

**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 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho  
Processo n.º 914 – DL-E/2012

### I – OBJETO

1.1. Em 08.10.2012, a CITE recebeu da empresa ... – Consultoria Unipessoal, Lda., sita na Avenida ..., ..., ..., em Setúbal, pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora lactante ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

*“Assunto: Comunicação da extinção do posto de trabalho.*

*(...) vem por este meio e nos termos do artigo 63.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa., que se digne emitir parecer prévio da extinção do posto de trabalho de ... As razões da extinção do posto de trabalho constam da carta de aviso prévio cuja trabalhadora tomou conhecimento em 17 de setembro (vide doc.2), e da carta de confirmação enviada em 02 de outubro do corrente ano (vide doc.3). Mais se esclarece que na presente data a sociedade não possui mais nenhum trabalhador. Anexa-se a documentação recebida por parte do*

*trabalhador (que considera o despedimento ilícito nada mais acrescentando – doc.4) e ainda o relatório justificativo da extinção do posto de trabalho (vide doc 5)”.*

**1.1.1.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 17.09.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“Assunto: Comunicação da extinção do posto de trabalho*

*Venho comunicar-lhe, que é intenção da ..., Consultoria Unipessoal, Lda., extinguir o seu posto de trabalho, com base nas razões que passamos a adiantar;*

- 1. Esta sociedade deixou já de exercer qualquer atividade no campo da prestação de serviços na área da contabilidade;*
- 2. As condições financeiras e económicas da empresa não a possibilitam manter um posto de trabalho com a qualificação de técnica de contabilidade de 2ª;*
- 3. Por essa razão é impossível a subsistência da relação de trabalho;*
- 4. Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto porquanto a sociedade não possui mais empregados.*

*Atentas as razões supra referidas é de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho e que não existe, de forma viável, lugar na empresa que possa ocupar em substituição deste, que vai ser extinto.*

*No caso concreto não é aplicável o processo de despedimento coletivo em virtude de o seu ser o único posto a extinguir, já que o outro contrato de trabalho existente nesta sociedade foi já extinto. Não há, por isso, o número mínimo de trabalhadores necessário para aplicar o processo do despedimento coletivo.*

*Por essa forma, também os critérios de seleção legalmente previstos no*

*artigo 368.º/2 do Código do Trabalho, não se aplicam ao caso concreto, na medida em que não há outros trabalhadores em igualdade de circunstâncias para selecionar.*

*O seu é o único lugar a extinguir, o qual se considera extinto 60 dias a partir do conhecimento por parte de V.a Ex.a desta comunicação.*

*É assim claro e inequívoco que se tomou impossível a subsistência da relação laboral havida com V. EX.a e, em consequência, é intenção da ..., Consultoria Unipessoal, Lda, realizar a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Ex.a, extinguido o seu posto de trabalho.*

*Nos termos do disposto no artigo 370.º/1 do Código do Trabalho, dispõe de 10 dias a contar da receção desta carta para emitir parecer fundamentado sobre os motivos invocados, a (ausência) de prioridades ou apresentar medidas viáveis que permitam atenuar os efeitos deste despedimento.*

*Mais se informa que será colocada à sua disposição a indemnização e demais prestações a que tem direito, a que corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, e em caso de fração de ano, a compensação é calculada proporcionalmente.”*

**1.1.2.** Em anexo à comunicação da intenção de extinção do posto de trabalho, a entidade empregadora anexo um relatório sobre as causas de extinção, nos seguintes termos:

*“A sociedade ... Consultoria Unipessoal, Lda., pessoa coletiva (...) foi constituída em 18.04.2002 som a finalidade de, transcreve-se do pacto social: “A sociedade tem por objeto a prestação de serviços de assessoria, consultoria e formação e promoção imobiliária. Deste modo o seu fundador pretendia exercer, na área da sua especialização, aquelas*

*atividades e promover uma gestão do património imobiliário que viesse a adquirir;*

*Não estava prevista a atividade de prestação de serviços de contabilidade, a qual só por mero acaso se veio a iniciar em 31.01.2003;*

*Ou seja, nunca foi vocação do sócio único o exercício daquela atividade, não tendo a sociedade sido inscrita na OTOC — Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas;*

*A sociedade ..., Consultoria Unipessoal Lda., deixou de ter qualquer movimento na área da prestação de serviços de contabilidade;*

*Não exercendo a atividade de prestação de serviços de contabilidade, a sociedade ..., Consultoria Unipessoal Lda., não tem necessidade de qualquer funcionário para o exercício daquela atividade;*

*E isto porquanto:*

*a) a atividade de formação profissional, exercida fundamentalmente na esfera da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, é exercida pelo próprio em termos pessoais, não podendo ser exercida por terceiros;*

*b) a atividade de consultoria fiscal não é delegável porque a mesma assenta na experiência profissional do gerente e*

*c) a gestão imobiliária, consiste na exploração dos imóveis todos eles sitos no edifício da Avenida ..., ... – ..., Setúbal, não necessitando de qualquer funcionário com a categoria de Técnica de Contabilidade de 2ª.*

*Pelo exposto, conclui-se pela necessidade da extinção do posto de trabalho da sociedade ..., Consultoria Unipessoal Lda.”*

**1.1.3.** A trabalhadora respondeu à empresa ..., Consultoria Unipessoal, Lda., por escrito, em 20.09.2012, nos seguintes termos, que se transcrevem:

*“Assunto: Despedimento*

*Venho por este meio comunicar que não estou de acordo com o despedimento por o considerar ilícito.*

*Em relação à dispensa por parte da ..., Lda., da minha presença no posto de trabalho no período de aviso prévio, venho retificar que a mesma não resultou de ‘acordo’ mas sim de uma decisão da ..., Lda., que me foi comunicada. Ainda sobre o assunto, agradeço que com brevidade novo documento em que refira que se trata de dispensa com retribuição de vencimento e subsídio de alimentação.*

*No escritório da empresa ainda se encontram alguns objetos pessoais, nomeadamente um aquecedor e uma máquina de café, entre outros, que em hora e dia a combinar me deslocarei para retirar.”*

**1.1.4.** A trabalhadora ... foi contratada em 01.07.2007, com a categoria profissional de Técnica de Contabilidade de 2ª, e na presente data, de acordo com informação prestada pela entidade empregadora, é a única trabalhadora da empresa ... – Consultoria Unipessoal, Lda.

**1.1.5.** Em 03.10.2012, a empresa ... – Consultoria Unipessoal, Lda., comunicou à trabalhadora ... a sua decisão de extinguir o seu posto de trabalho com efeitos a partir de 03.12.2012, nos seguintes termos:

*“Assunto: Comunicação da extinção do posto de trabalho*

*Venho por este meio, e nos termos do art. 371.º do Código do Trabalho, comunicar a decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, que lhe foi comunicada no passado dia 17 de setembro de 2012, na sociedade ..., Consultoria Unipessoal, Lda., onde possuía a categoria de Técnica Contabilidade 2a, com base nas razões que passamos a adiantar:*

*1. Esta sociedade deixou de exercer atividade no campo da prestação de serviços na área da contabilidade, pelo que as condições financeiras e económicas da empresa não a possibilitam manter um posto de trabalho com a qualificação de Técnica Contabilidade 2.*

*2. Por essa razão é impossível a subsistência da relação de trabalho.*

3. Não se verifica a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho, não tendo a sociedade outros trabalhadores.

Atentas as razões supra referidas é de concluir que não é possível a manutenção do seu posto de trabalho e que não existe, de forma viável, lugar na empresa que possa ocupar em substituição deste, que vai ser extinto.

No caso concreto não é aplicável o processo de despedimento coletivo em virtude de o seu ser o único posto a extinguir. Não há, por isso, o número mínimo de trabalhadores necessário para aplicar o processo do despedimento coletivo.

Por essa forma, também os critérios de seleção legalmente previstos no artigo 368.º/2 do Código do Trabalho não se aplicam ao caso concreto, na medida em que não há outros trabalhadores em igualdade de circunstâncias para selecionar.

O seu é o único lugar a extinguir, o qual se considera extinto 60 dias a partir do conhecimento por parte de V. Exa desta comunicação, cessando os seus efeitos no dia 03.12.2012.

É assim claro e inequívoco que se tomou impossível a subsistência da relação laboral havida com V. Exa e, em consequência, é intenção da ..., Consultoria Unipessoal, Lda., realizar a cessação do contrato de trabalho celebrado com V. Ex.a, extinguido o seu posto de trabalho.

A compensação a conceder a V. Exa de acordo com o Código de Trabalho, ou seja, um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade e ao valor proporcional de retribuição base correspondente à fração do último ano, ascende a 3.679,00€.

O montante pecuniário em causa será disponibilizado no dia 3.12.2012, pelas 15 horas, na AV. ...., ... - ..., ... SETUBAL.”

1.1.6. A trabalhadora ... não respondeu a esta comunicação da entidade empregadora.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

### 2. Do Direito

2.1. 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”.

2.2. 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 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 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”.*

**2.3.** 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.

**2.3.1.** 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”.

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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”.

**2.3.4.** 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.

**2.3.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

**2.3.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada

pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos de ordem económica e financeira, em virtude de “(...) *Esta sociedade deixou já de exercer qualquer atividade no campo da prestação de serviços na área da contabilidade (...). As condições financeiras e económicas da empresa não a possibilitam manter um posto de trabalho com a qualificação de técnica de contabilidade de 2ª*”, argumentando ainda que “(...) *Não exercendo a atividade de prestação de serviços de contabilidade, a sociedade ..., Consultoria Unipessoal, Lda., não tem necessidade de qualquer funcionário para o exercício daquela atividade; E isto porquanto:*

*a) a atividade de formação profissional, exercida fundamentalmente na esfera da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, é exercida pelo próprio em termos pessoais, não podendo ser exercida por terceiros.”*

**3.1.1.** A trabalhadora ... declarou expressamente não concordar com o despedimento por extinção do posto de trabalho por o considerar ilícito, não tendo no entanto apresentado qualquer argumento ou fundamento para tal consideração, referindo apenas que não foi consigo acordado, tendo-lhe apenas sido apenas comunicado, que seria dispensada de

prestar trabalho durante o período de aviso prévio, até à efetivação do despedimento.

**3.1.2.** O facto de a trabalhadora considerar o despedimento ilícito sem apresentar qualquer argumentação que fundamente tal consideração, torna irrelevante a sua oposição para a apreciação da CITE, sem prejuízo de eventual recurso às instâncias judiciais.

**3.1.3.** A entidade empregadora declarou à CITE que a trabalhadora ... é a única pessoa contratada a exercer funções na empresa ..., Consultoria Unipessoal, Lda.

**3.1.4.** Sendo certo que não compete à CITE sindicarmos a decisão gestonária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada a relação causal entre os motivos apresentados, os objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho e a necessidade de extinção do posto de trabalho em causa, o único existente na empresa.

**3.1.5.** Por fim, refira-se que o parecer da CITE **é prévio** à decisão de despedimento, pelo que em bom rigor, esta decisão só deve ser enviada aos trabalhadores e trabalhadoras após a emissão e comunicação do referido parecer.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela sociedade ..., Consultoria Unipessoal, Lda., por não se vislumbrar indícios de discriminação por motivo de maternidade na



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

**CITE**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

escolha do posto de trabalho a extinguir.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 29 DE OUTUBRO DE 2012**