



PARECER N.º 142/CITE/2013

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, 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

Processo n.º 484 – DG-E/2013

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.05.2013, a CITE recebeu da empresa ..., Lda., cópia de processo de despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., titular da categoria de “Chefe de Serviços”, 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 de fevereiro.
- 1.2. Em 15.04.2013, a trabalhadora recebeu a comunicação da entidade empregadora de “Aviso prévio de cessação de contrato de trabalho por motivos de extinção de posto de trabalho de “chefe de serviços”, que referia, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“...irei proceder à cessação do contrato de trabalho iniciado em 1 de janeiro de 2004, por motivo de extinção do posto de trabalho, na categoria de chefe de serviços, nos termos do disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, por motivos de alteração de atividade da empresa.”*

1.2.2. Mais refere que: *“Na realidade, perante a atual crise económica, como é do seu conhecimento, a empresa deixou de desenvolver a atividade de comércio e venda de lubrificantes e combustíveis para passar a ser, agora, apenas uma empresa de arrendamento de bens imóveis.*

Esta alteração da atividade económica da empresa implicou, como é do seu conhecimento o encerramento do estabelecimento de venda de combustíveis e lubrificantes, tendo, no passado dia 28 de dezembro de 2012 e, em consequência de tal encerramento, sido efetuada a alteração dos estatutos da sociedade, com a respetiva alteração do seu objeto social para apenas arrendamento de bens imóveis.

No seu caso, em face das funções exercidas e uma vez que a atividade de arrendamento de bens imóveis a que a sociedade agora se dedica não carece de um trabalhador com essas funções, não há outra alternativa senão a de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.”

Não nos é possível transferi-la para outro estabelecimento uma vez que a empresa só desenvolve uma atividade que, por si só, é um atividade estática de mera gestão de arrendamentos, não necessitando, nem tendo sequer qualquer estabelecimento aberto.

Mais se esclarece que os motivos agora invocados nada têm a ver com qualquer atuação culposa sua ou da entidade patronal e que, no caso concreto, não se aplica o regime previsto para o despedimento coletivo uma vez que esta cessação do contrato de trabalho abrange apenas um trabalhador.

Por sua vez, o outro trabalhador anteriormente existente, além de si, ..., optou por rescindir o contrato de trabalho por sua própria iniciativa.

A cessação do contrato de trabalho por motivo de extinção do posto de trabalho é, pois, promovido por motivos de mercado e estruturais, nos termos do disposto nos artigos 367.º, n.º 2 e 359.º, n.º 2, alínea a) e b) do CT em vigor, por motivo de alteração da atividade da empresa, com vista à redução dos custos fixos, provocada pela diminuição da procura, o que obrigou a empresa a dedicar-se unicamente ao arrendamento de imóveis, facto que já

foi, aliás, objeto de alteração estatutária, em 28 de dezembro de 2012 e respetiva comunicação tributária, em 30 de janeiro de 2013.

Por fim, está, desde já, à sua imediata disposição, a compensação devida, nos termos legais pela cessação do contrato de trabalho, bem como a declaração de trabalho para efeitos de apresentação de subsídio de desemprego.

- 1.3. A empresa, através do envio do Ofício à CITE, informa, pois, que o despedimento por motivo de extinção do posto de trabalho é promovido por motivos estruturais, nos termos do disposto nos artigos 367.º, n.º 2 e 359.º, n.º 2, alínea b) do Código do Trabalho devido à alteração da atividade da empresa que, neste momento, só se dedica ao arrendamento de imóveis.
- 1.4. Mais informam “...que, no caso concreto, não é aplicável o regime do despedimento coletivo uma vez que, por iniciativa unilateral da entidade patronal, apenas esta funcionária é que foi despedida, tendo o outro funcionário apresentado unilateralmente o seu próprio despedimento, pelo que, atualmente a empresa não tem qualquer trabalhador ao seu serviço.”
- 1.5. Que a “... alteração da atividade económica da empresa implicou o encerramento do estabelecimento de venda de combustíveis e lubrificantes, tendo, no passado dia 28/12/2012 sido efetuada a alteração dos estatutos da sociedade, com a respetiva alteração do seu objeto social para apenas arrendamento de bens imóveis e a respetiva comunicação fiscal sido efetuada no passado dia 30/01/2013”.
- 1.6. Mais dizem que “...Por outro lado, os motivos invocados nada têm a ver com a prática de qualquer conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora.
No caso desta trabalhadora, em face das funções exercidas e uma vez que a atividade de arrendamento de bens imóveis a que a sociedade agora se



dedica não carece de um trabalhador com essas funções, não havia outra alternativa senão a de proceder ao seu despedimento por extinção do posto de trabalho.

Não nos é possível transferir a trabalhadora para outro estabelecimento uma vez que a empresa só desenvolve atualmente uma atividade que, por si só, tem natureza estática de arrendamento de imóveis, não necessitando, nem tendo sequer qualquer estabelecimento aberto, nem qualquer relacionamento estável com 3^{os} que exijam a presença de um trabalhador.

E, por fim, não existe no âmbito de atuação empresarial do empregador, quaisquer outros contratos previstos que abranjam a realização das tarefas correspondentes às do posto de trabalho agora extinto.

Mais se informa V. Exa. que se procedeu à comunicação desta situação à trabalhadora, quer nos termos previstos pelo n.º 1 do artigo 369.º e n.º 3 do artigo 371.º do Código do Trabalho, quer ao ACT, tal como resulta de cópias que se juntam em anexo à presente carta.

Além disso, procedeu-se ao pagamento à trabalhadora de todas as quantias devidas em virtude da cessação do seu contrato, sendo que aquela aceitou os motivos invocados que sabe serem verdadeiros até porque é filha da gerente da sociedade.”

- 1.7.** Compulsados os elementos remetidos à CITE, não consta do presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho que a trabalhadora a despedir tenha respondido à comunicação a que alude o artigo 369.º do Código do Trabalho.
- 1.8.** Acresce que a CITE, em 5 de setembro de 2012, emitiu o Parecer n.º 169/CITE/2012, em que eram partes a mesma entidade empregadora ..., Lda., e a mesma trabalhadora ..., tendo então deliberado não ser favorável ao despedimento por extinção de posto de trabalho da trabalhadora grávida ..., promovido pela empresa ..., Lda., em virtude de se afigurar que tal despedimento podia constituir uma discriminação por motivo de maternidade.

- 1.9. Na verdade, foi entendido na altura que não estava demonstrado o nexo de causalidade entre os motivos justificativos – o despedimento por motivo de extinção do posto de trabalho foi promovido “por motivos estruturais devido à cessão de exploração do estabelecimento de venda de combustíveis e lubrificantes cuja exploração foi cedida a uma terceira entidade, sem que tal cessão fosse acompanhada da transmissão ou cedência de trabalhadores” e a consequente necessidade de extinguir o posto de trabalho de “Chefe de Serviços” por impossibilidade de subsistência da relação laboral e por inexistir outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, no seu n.º 1 do artigo 10.º determina que os Estados-membros devem 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. Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º Código do Trabalho determina que o *despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*
- 2.3. De acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março (lei orgânica da CITE), essa entidade é a CITE.
- 2.4. Assim, o empregador deve remeter à CITE *cópia do processo*, nos termos do n.º 3 do artigo 63.º Código do Trabalho, necessariamente antes da decisão final de proceder ao despedimento.

- 2.5. Nos termos do artigo 367.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador, quando o mesmo seja *determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos relativos à empresa.*
- 2.6. O artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que *o empregador deve comunicar, por escrito, ... ao trabalhador envolvido:*
- 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.*
- 2.7. No caso em apreço, constata-se, pela documentação trazida ao processo, que o empregador remeteu à CITE cópia da comunicação feita à única trabalhadora ligada à empresa por contrato individual de trabalho da necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação dos motivos justificativos, para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho, e da necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a extinguir.
- 2.8. Assim, considera-se que não há indícios de que a trabalhadora esteja a ser discriminada em razão da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Em face do exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pela empresa ..., Lda., o qual só poderá ter efeitos após o conhecimento pelas partes envolvidas do parecer que for emitido.



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE JUNHO DE 2013, COM VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES – UGT E DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – CGTP-IN, QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVE:

Declaração de voto da representante da CGTP:

A CGTP-IN vota contra, porque consideramos que continua a não se encontrar suficientemente esclarecido onexo de causalidade adequada, entre o motivo invocado para a extinção, não se encontrando assim afastados os indícios de discriminação em função do estado da trabalhadora (lactante).