

## PARECER N.º 280/CITE/2015

**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 68/2014, de 08 de maio  
Processo n.º 690 – DL-E/2015

### I – OBJETO

1.1. Em 18.5.2015 a CITE recebeu da empresa ..., Lda., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., detentora da categoria profissional de Assistente dentária para efeitos do disposto no n.º 1 e na alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

1.2. ... LDA. pessoa coletiva n.º ..., com sede em ..., VEM REQUERER PARECER PRÉVIO AO DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA LACTANTE ..., por extinção do 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,

1º

A requerente nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT) vem requerer a emissão de parecer prévio ao



despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., detentora da categoria profissional de Assistente ..., desde 24.04.2013

2º

Para o efeito requer a junção de cópia da comunicação efetuada nos termos do artigo 369.º do CT, datada de 12 de maio de 2015, efetuada pessoalmente à trabalhadora — Doc. 1;

3º

Requer ainda a junção de comprovativos de declarações de IES de 2013— Doc. 2

4º

Situação económica da empresa.

5º

De 2013 para 2014, houve um decréscimo no volume de negócios de 36 907,01€ de um ano para o outro — Doc. 2 e 3.

6º

Diminuição de faturação que se reitera no presente exercício.

7º

A entidade patronal vê-se na contingência de extinguir o posto de trabalho,

8º



Face à quebra no volume de negócios durante o ano de 2014, tendência que se mantém em 2015

9º

Ora a trabalhadora iniciou a sua prestação de trabalho em virtude de baixa médica de uma funcionária anterior, ..., conforme contrato de Trabalho junto — Doc. 3,

10º

Sendo que essa funcionária ... despediu-se em junho de 2013,

11º

E pouco tempo depois a trabalhadora ... comunicou que estava grávida,

12º

Facto que obistou ao despedimento da trabalhadora.

13º

A entidade empregadora tentou manter o posto de trabalho, a todo o custo.

14º

Numa perspetiva de crescimento do volume de negócios que não sucedeu.

15º

Contudo, face à conhecida crise que afeta o nosso país em que muitas das vezes o setor da saúde é dos mais afetados,



16º

Nomeadamente a saúde dentária.

17º

No entanto, o facto de a funcionária ... ter entrado de licença de parto, a empresa viu-se na contingência de contratar uma funcionária com custos mais reduzidos.

18º

Requerendo apoio junto do IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional,

19º

Apoio que se traduz no facto de o Estado Português pagar parte do vencimento e segurança social de uma funcionária em situação de desemprego ...

20º

O que se mantém até à data de hoje.

21º

A manutenção do posto de trabalho de ... é inviável,

22º

Uma vez que na mesma função, o valor pago à funcionária ... é inferior.

23º



Compatível com a manutenção da atividade da entidade empregadora.

24º

Não tendo sido antecipada a proposta ao seu despedimento, em virtude de se ter encontrado de baixa por motivo de gravidez de agosto de 2014 a janeiro de 2015.

25º

Existe a necessidade legal de consultar a CITE, pois encontra-se em período lactante.

26º

Enquanto entidade patronal pretende liquidar a compensação devida nos termos e para os efeitos do Lei 69/2013, artigo 5º do Regime Transitório, no valor de total de 3574,22€.

27º

A legislação relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, chama desde logo a atenção nos considerandos para o risco destas mulheres serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado

28º

À CITE, compete emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.

29º



O Artigo 367.º n.º 1 do C. Trabalho dispõe:

“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 (...), relativos à empresa. Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º, descritos na alínea 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 ( ...)”;

30º

Não há qualquer discriminação com base no sexo em função da maternidade, sendo que a entidade patronal coloca à disposição da funcionária as verbas relativas aos créditos emergentes da extinção do posto de trabalho.

31º

Termos em que se requer que a CITE, não se oponha ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, ..., promovido pelo ..., LDA.

- 1.3.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho à trabalhadora foi assinada pela mesma em 15.5.2015, dizendo:



**Assunto: Comunicação da intenção despedimento por extinção de posto de trabalho.**

***Como bem sabe, de há uns tempos a esta parte o movimento de clientes tem caído de dia para dia, com redução das consultas sendo que as despesas e encargos têm aumentado, tornando-se, nesta altura, incomportáveis.***

***A redução da atividade do estabelecimento provocado pela diminuição na procura de serviços dentários, bem como a diminuição de trabalho, determinou que a crise agudizasse e a empresa já não consegue suportar o peso que é manter mais um posto de trabalho.***

***Como bem sabe existe uma funcionária (...) mais nova na mesma categoria profissional, o que pela ordem de critérios relevantes e não discriminatórios, com igual avaliação de desempenho, iguais habilitações académicas, implica uma menor onerosidade em termos de manutenção do vínculo laboral — nos termos e para os efeitos do artigo 368º do C. Trabalho.***

***Efetivamente, é essencial à empresa a estabilidade económica que só com a eliminação dos custos relativos à segurança social e de parte do vencimento de um funcionário esta empresa poderá resistir.***

***É assim impossível a subsistência da relação de trabalho, já que não existe faturação que comporte a atual estrutura no estabelecimento em causa de três funcionárias.***



*Pelos motivos indicados (de mercado e estruturais), somos obrigados a promover o seu despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*Assim e em cumprimento do disposto nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, comunica-se a V. Exa. a intenção de proceder ao despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*Mais se informa que o despedimento produzirá o seu efeito a partir de 30 de junho de 2015. A compensação estará à sua disposição junto da entidade patronal.*

*Com os melhores cumprimentos,*

- 1.4. Do que a entidade empregadora informou na comunicação enviada à trabalhadora constam como motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho, ***Efetivamente, é essencial à empresa a estabilidade económica que só com a eliminação dos custos relativos à segurança social e de parte do vencimento de um funcionário esta empresa poderá resistir.***

*É assim impossível a subsistência da relação de trabalho, já que não existe faturação que comporte a atual estrutura no estabelecimento em causa de três funcionárias.*

*Pelos motivos indicados (de mercado e estruturais), somos obrigados a promover o seu despedimento por extinção de posto de trabalho.*

*Assim e em cumprimento do disposto nos termos do artigo 369º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de*





**fevereiro, comunica-se a V. Exa. a intenção de proceder ao despedimento por extinção de posto de trabalho.**

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**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 68/2014, 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”.*

**2.3.** 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 parentalidade constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14º 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 381º, 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 (...)*”, à 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 3º do Decreto-Lei nº76/2012, 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 ocorreria por extinção do posto de trabalho.

**3.2.** A CITE ignora se:

**a)** Estão verificados os critérios do artigo 368.º relativamente ao vínculo laboral do/a trabalhador/a para a empresa.

**b)** Existe no processo a informação de outros trabalhadores da categoria da trabalhadora, não tendo, no entanto, sido juntos quaisquer elementos adicionais para análise, nomeadamente quadro de pessoal.

**3.3.** Foram solicitados, pela CITE, para endereço de email fornecido telefonicamente pela empresa, elementos adicionais para análise, nomeadamente quadro de pessoal.

No entanto, não foram fornecidos quaisquer dos elementos solicitados, pelo que não nos é possível aferir a ausência de indícios discriminatórios na extinção de posto de trabalho da trabalhadora protegida.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE opõe-se ao despedimento da trabalhadora lactante, por não se vislumbrar estarem afastados indícios de discriminação em função da parentalidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 17 DE JUNHO DE 2015**