



PARECER N.º 438/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 1317 – DL-E/2015

I – OBJETO

- 1.1. Em 11.9.2015 a CITE recebeu da ..., pedido de emissão de parecer prévio relativamente ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., 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. Da comunicação prévia da extinção do posto de trabalho à trabalhadora datada de 1.9.2015, e entregue em mão própria diz, consta:
Lisboa, 1 de setembro de 2015
Assunto: Comunicação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado, nos termos do artigo 369.º do Código de Trabalho
Exma. Senhora,
A ..., Lda., com o NIPC ..., na qualidade de empregadora, vem, por este meio, comunicar a V. Exa. a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa. correspondente à categoria profissional de Diretora de Serviços.



A admissão de V. Exa. ocorreu em 01/07/2013, tendo sido celebrado um contrato de trabalho sem termo.

Conforme é do conhecimento de V. Exa., em 31/12/2013, a ..., Lda. celebrou com o Cliente ... Lda., um contrato de prestação de serviços, no âmbito do qual a ... assegurava a prestação vários serviços ao seu Cliente ..., designadamente serviços administrativos e de consultoria. O valor mensal que o ... liquidava à ..., pela prestação de tais serviços, era de € 8.656,00 — Doc. n.º 1 que ora se junta.

O trabalho executado por V. Exa. era exclusivamente destinado ao Cliente ...

Em janeiro de 2015, o Cliente ... comunicou à ... a sua intenção de renegociar os termos do contrato de prestação de serviços inicialmente celebrado, por forma a reduzir o valor mensal a liquidar.

Em consequência, em 30/01/2015, foi celebrado um Aditamento ao supra referido contrato de prestação de serviços, nos termos do qual o valor a liquidar mensalmente pelo Cliente ... à ... foi reduzido para o valor de € 4.870,95 - Doc. n.º 2 que ora se junta.

Na sequência desta redução foi eliminada a prestação, pela ... ao ..., dos serviços dos quais V. Exa. estava encarregue, e que integravam 100% do trabalho que V. Exa. executava para a ...

Desta forma, em resultado desta situação, a ... deixou de ter necessidade de manter o posto de trabalho ocupado por V. Exa., tendo ocorrido um absoluto esvaziamento das suas funções.

A atual situação obriga a que a ... encete mudanças no seio da sua organização, de forma a manter-se competitiva e com capacidade de sobrevivência no mercado em que se encontra inserida, pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V. Exa., tendo sido deliberada a extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa.



Os motivos indicados não são, pois, devidos a conduta culposa da ..., Lda., mas, antes, a circunstâncias de mercado.

Face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de que V. Exa. é detentora — Diretora de Serviços - não existindo, pois, outros contratos de trabalho, a termo ou sem termo, correspondentes à categoria profissional de V. Exa.

Não sendo possível à ... continuar a suportar os encargos financeiros inerentes ao seu contrato de Trabalho e, não tendo a nossa empresa, outro posto de trabalho compatível com as funções exercidas por V. Exa., torna-se impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do disposto no número 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Não há lugar ao despedimento coletivo no presente caso por não se enquadrar nos artigos 359.º e seguintes do Código do Trabalho.

Pelo exposto, não tem a ... outra alternativa que não a de efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa., em consonância com o disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho.

Não havendo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na empresa, a ... escusa-se de enumerar os critérios referidos nas alíneas do número 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho sendo que o único critério para o despedimento é a total desnecessidade de um Diretor de Serviços na empresa pelos motivos explicitados nesta comunicação.

Com a presente comunicação, e num prazo de 10 dias contados a partir da presente data, poderá V. Exa. transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado ou requerer a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho, nos termos do artigo 370.º do Código do Trabalho.



Mais se informa que se V. Exa. pretender consultar quaisquer elementos ou documentos da ... referentes às circunstâncias descritas na presente missiva, estão todos os elementos e documentos à sua disposição na sede social da empresa.

Após tal procedimento, e caso se promova a decisão do despedimento por extinção do posto de trabalho, o prazo de aviso prévio é de 30 dias.

Durante o período de aviso prévio, V. Exa. tem direito, no caso de se encontrar ao serviço, ao crédito de horas a que se refere o artigo 364.º do Código de Trabalho.

A liquidação da compensação que lhe for devida em virtude do despedimento, bem como todos os restantes créditos salariais que existirem, será efetuada até ao termo do prazo do aviso prévio.

- 1.3.** Do que a entidade empregadora informou na comunicação enviada à trabalhadora constam como motivos justificativos da necessidade de extinguir o posto de trabalho, *Em janeiro de 2015, o Cliente ... comunicou à ... a sua intenção de renegociar os termos do contrato de prestação de serviços inicialmente celebrado, por forma a reduzir o valor mensal a liquidar.*

Em consequência, em 30/01/2015, foi celebrado um Aditamento ao supra referido contrato de prestação de serviços, nos termos do qual o valor a liquidar mensalmente pelo Cliente ... à ... foi reduzido para o valor de € 4.870,95 - Doc. n.º2 que ora se junta.

Na sequência desta redução foi eliminada a prestação, pela ... ao ..., dos serviços dos quais V. Exa. estava encarregue, e que integravam 100% do trabalho que V. Exa. executava para a ...

Desta forma, em resultado desta situação, a ... deixou de ter necessidade de manter o posto de trabalho ocupado por V. Exa., tendo ocorrido um absoluto esvaziamento das suas funções.



A atual situação obriga a que a ... encete mudanças no seio da sua organização, de forma a manter-se competitiva e com capacidade de sobrevivência no mercado em que se encontra inserida, pelo que não subsiste a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas de V. Exa., tendo sido deliberada a extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa.

Os motivos indicados não são, pois, devidos a conduta culposa da ..., Lda., mas, antes, a circunstâncias de mercado.

Face à extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de que V. Exa. é detentora — Diretora de Serviços - não existindo, pois, outros contratos de trabalho, a termo ou sem termo, correspondentes à categoria profissional de V. Exa.

Não sendo possível à ... continuar a suportar os encargos financeiros inerentes ao seu contrato de Trabalho e, não tendo a nossa empresa, outro posto de trabalho compatível com as funções exercidas por V. Exa., torna-se impossível a subsistência da relação laboral, nos termos do disposto no número 4 do artigo 368º do Código do Trabalho.

Não há lugar ao despedimento coletivo no presente caso por não se enquadrar nos artigos 359º e seguintes do Código do Trabalho.

Pelo exposto, não tem a ... outra alternativa que não a de efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado por V. Exa., em consonância com o disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho.

Não havendo pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na empresa, a ... escusa-se de enumerar os critérios referidos nas alíneas do número 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho sendo que o único critério para o despedimento é a total desnecessidade de um Diretor de Serviços na empresa pelos motivos explicitados nesta comunicação.



1.4. A trabalhadora enviou à empresa uma declaração da qual consta “*Na sequência da V/ comunicação datada de 01/09/2015 em que V. Exas. comunicam a vossa intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado por mim na vossa empresa, venho comunicar que nada tenho a opor ao dito despedimento uma vez que conheço a atual situação e reconheço que não existem na empresa tarefas ou funções compatíveis com a minha categoria profissional bem como a total boa-fé da empresa.*

Mais informo que não irei solicitar a intervenção da Autoridade Para as Condições do 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.º68/2014, 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 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 (...)”*, 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 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 ocorreria por extinção do posto de trabalho.



- 3.2. Estão verificados os critérios do artigo 368.º relativamente ao vínculo laboral do/a trabalhador/a para a empresa.
- 3.3. Foram juntos ao processo elementos adicionais para análise, nomeadamente quadro de pessoal.
- 3.4. Verifica-se da análise do processo que não existem outros trabalhadores da categoria da trabalhadora.
- 3.5. A trabalhadora declara a sua não oposição ao despedimento.

III – CONCLUSÃO

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento da trabalhadora lactante, ..., promovido pela entidade empregadora ..., Lda., por não se vislumbrar a existência de indícios de discriminação em função da parentalidade.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 7 DE OUTUBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.