

## PARECER N.º 6/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante incluída em processo de despedimento 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  
Processo n.º 2121 – DL-E/2016

### I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 12/12/2016 da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., administrativa.

1.2.A entidade notificou a trabalhadora em 30/11/2016, *da intenção de proceder à extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado.*

1.3.Os motivos invocados para fundamentar o despedimento são os seguintes:

1.3.1. *Face à atual conjuntura de mercado, este setor encontra-se gravemente afetado no atual momento, tendo esse processo já sido iniciado em finais de 2015.*

1.3.2. *A reorganização do serviço, extinto por decisão da ..., proprietária do local, inviabilizou totalmente essa atividade da ..., por extinção da possibilidade da sua prestação de serviços.*

1.3.3. *Imperioso se torna, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da signatária, com o posto de trabalho afeta que estava exclusivamente ao apoio da gestão de aluguer de escritórios de ...*

1.3.4. *Pelo que não subsiste, como é do conhecimento de V.Ex<sup>a</sup> a necessidade de manutenção do posto de trabalho inerente às tarefas para com a signatária, daí que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém na filial ..., na Rua ..., n.º ..., ..., ...*

- 1.3.5.** *Que face à inerente extinção da referida categoria profissional, não possui a entidade empregadora outro posto de trabalho compatível ou similar com a categoria profissional de que V.Ex<sup>a</sup> é detentor, pois na realidade, na sede da empresa na Rua ..., n.º ..., ..., em Lisboa apenas existe a atividade dos administradores e de uma estagiária licenciada na categoria de secretariado forense, como é do conhecimento de V.Ex<sup>a</sup>.*
- 1.3.6.** *Não é possível à empregadora suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, devido à inexistência da possibilidade de o receber, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral por falta de objeto.*
- 1.3.7.** *Os factos supra descritos são atribuídos à situação económico-social, incluindo fatores de mercado, de aluguer de salas de escritório, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e/ou trabalhadora, visto o contrato com a ... ter sido unilateralmente terminado por decisão do proprietário das instalações.*
- 1.3.8.** *Do exposto não tem a empresa outra alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V.Ex. em consonância com os artigos n.ºs 367.º e ss. do CT;*
- 1.3.9.** *Encontra-se dentro dos pré-requisitos estabelecidos no artigo 368.º do CT, concretamente quanto aos critérios naqueles definidos:*
- a) Os motivos indicados não são devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador*
  - b) É objetivamente impossível a subsistência da relação de trabalho, porquanto que o empregador não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador,*
  - c) Não existem na empresa, contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;*
  - d) Não é aplicável o despedimento coletivo.*
- 1.3.10.** *Não existindo nenhuma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, os critérios previstos no art. 368º, n.º 2 são irrelevantes pois,*
- a) Irrelevância de avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador,*
  - b) Irrelevância das menores habilitações académicas e profissionais;*
  - c) Onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;*

- d) Irrelevância da menor experiência na função;
- e) Irrelevância da menor antiguidade na empresa daí que, com a presente notificação, se inicie o procedimento de despedimento de extinção do posto de trabalho.
- 1.3.11.** Um dos requisitos a observar pela entidade empregadora é a comunicação por escrito agora feita, ao trabalhador alvo de extinção do posto de trabalho e não sendo necessárias outras comunicações por inexistência de comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical e associação sindical por o trabalhador não ser filiado.
- 1.3.12.** Assim reafirma-se:
- a) A necessidade de extinguir o posto de trabalho, com a indicação supra dos motivos justificativos e a secção ou unidade a que o trabalhador se encontra afeto;
- b) A necessidade de despedir a trabalhadora afeta ao posto de trabalho e a extinguir e respetiva categoria profissional.
- 1.3.13.** Com o presente procedimento de comunicação escrita à visada trabalhadora e dentro do prazo consignado (10 dias) poderá esta trabalhadora, nos termos da lei, transmitir à entidade empregadora o seu parecer fundamentado de concordância e as alternativas que se mostrem adequadas a atenuar ou a minimizar os efeitos do despedimento.
- 1.3.14.** Consumado tal procedimento e, após o período de consulta, que nos termos do artigo 370.º do CT, e caso se promova a decisão de despedimento por extinção do posto de trabalho — como é intenção da entidade empregadora, será dado a V.Ex.<sup>a</sup>, o prazo previsto na lei, de aviso prévio decorrente da decisão, que atento à antiguidade da trabalhadora, terá que respeitar o prazo de 75 dias.
- 1.3.15.** Em simultâneo e dentro dos mesmos prazos, será participado à Autoridade para as Condições do Trabalho (ex-IGT) por Modelo próprio, a decisão da extinção do posto de trabalho, e solicitado previamente o parecer do CITE, exigido pela lei.
- 1.3.16.** A trabalhadora fica informada que durante o prazo de aviso prévio, supra referido, poderá usufruir do crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, por forma a poder ativamente desenvolver contactos, diligências, inscrições ou outras junto das várias entidades quer oficiais quer particulares, na busca de novo emprego ou à frequência de formação profissional que o capacite a

*novas oportunidades profissionais, salvaguardado o direito à retribuição durante aquele período, conforme estipula o artigo 364.º do CT.*

**1.3.17.** *Poderá, também a trabalhadora visada e, disso foi informada, se assim o entender e dentro daquele período, denunciar o contrato de trabalho, com a antecedência mínima de três dias úteis, sem prejuízo da compensação inerente que lhe é devida, conforme artigo 365.º do CT.*

**1.4.** A trabalhadora apresentou em 5/12/2016 uma declaração, dizendo o seguinte:

**1.4.1.** *..., declara que tem perfeito conhecimento das razões que assistem à empresa ..., com o objetivo de proceder à extinção do seu posto de trabalho, que ocupa no ..., em ..., e conseqüente despedimento, visto que o proprietário das instalações, ..., existentes na Rua ..., ..., ..., cessou o contrato de cessão de exploração que mantinha com a sua entidade empregadora, ..., encontrando-se assim extinto o referido Business Center, facto de que tem conhecimento.*

**1.4.2.** *Assim, desde já manifesta a sua concordância com a extinção do seu posto de trabalho e subsequente despedimento, abdicando da sua consulta à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho, assim como dispensa o pedido de parecer do CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, atendendo ao facto de ter conhecimento que a situação descrita é objetivamente verdadeira e sem alternativa, estando de acordo com a indemnização acordada com a empresa ..., a quem declara de nada mais ser credora, dispensando igualmente o respeito do aviso prévio de despedimento, pelo motivo da situação descrita ser sua conhecida.*

**1.5.** A solicitação da CITE, a empresa apresentou o quadro de pessoal, donde consta ser esta a única trabalhadora da empresa.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º

34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

*"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)*

*Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

**2.2.** 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.*

**2.3.** Por outro lado, é opinião uniforme e reiterada na jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que o despedimento de uma trabalhadora por causa da sua gravidez constitui uma discriminação direta *em razão do sexo*, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006.

**2.4.** Indo ao encontro do determinado na legislação e jurisprudência comunitária referida, o n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho determina que *o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante assim como de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da*

*igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.* 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** Nos termos do n.º 1 do artigo 367.º do Código do Trabalho:

*Considera-se despedimento por extinção do posto de trabalho a cessação de contrato promovida pelo empregador e fundamentada nessa extinção, quando esta seja devida a motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.*

**2.7.** Conforme determina o artigo 369.º n.º 1 do Código do Trabalho,

*No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:*

- 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.*

**2.8.** Por seu lado, o artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho determina que:

*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.*

**2.9.** Há ainda que ter em conta os critérios que são definidos no n.º 2 do mesmo artigo 368.º, que são:

*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.*

**2.10.** No presente processo, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora incluída no processo de despedimento a comunicação da intenção de proceder ao despedimento, informando que os fundamentos decorrem da decisão de extinguir o posto de trabalho em resultado do encerramento das instalações, que inviabiliza totalmente da atividade da empresa por extinção da possibilidade da sua prestação de serviços.

**2.11.** A trabalhadora não responde, apenas apresentando uma declaração de concordância com a decisão tomada pela empresa, por ter conhecimento da situação que provocou a tomada de decisão.

**2.12.** Dos elementos constantes do processo não decorre a existência de indícios de discriminação em função da maternidade, visto que se trata de uma única trabalhadora, não havendo, portanto, lugar à aplicação de critérios de seleção, nos termos do artigo 368.º, n.º 2 do Código do Trabalho.



**2.13.** Concluindo-se, assim, pela inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE JANEIRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**