



## **PARECER N.º 171/CITE/2011**

**Assunto:** 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  
Processo n.º 832 – DL-E/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 23 de Setembro de 2011, a CITE recebeu da instrutora do processo, nomeada pela empresa ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de escriturária de 1ª.
- 1.2. Da comunicação da intenção de proceder ao despedimento por necessidade de extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora em 2 de Setembro de 2011, consta que:
  - 1.2.1. “A empresa "..., Lda.", no âmbito do processo de extinção de posto de trabalho, vem, por este meio, em tempo, e no enquadramento preciso dos artºs 367º, 368, nºs 1,2,3 e 4, 369º, nº 1, todos do Código de Trabalho, comunicar a Vª Ex.ª a necessidade de extinguir o posto de trabalho existente e, conseqüentemente, proceder à cessação do seu contrato de trabalho, isto é ao seu despedimento, uma vez que há necessidade de extinguir o posto de trabalho que ocupa, como escriturária de 1ª, na empresa supra referida, que assenta nos seguintes motivos:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.2.** “A actividade que a empresa exerce no continente, tem sofrido, nos últimos tempos, uma queda muito acentuada o que se tem reflectido na diminuição da actividade da empresa, causando sérios prejuízos e dificuldades no seu desenvolvimento, pois viram as encomendas reduzirem drasticamente”;
- 1.2.3.** “Perante tais dificuldades económicas resultantes da variação do mercado, vimo-nos forçados a encerrar os dois estabelecimentos que tínhamos no continente e tendo em vista proceder a uma reorganização da empresa, leva-nos à necessidade da extinção do posto de trabalho que V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> ocupa actualmente”.
- 1.2.4.** “Sucede que, e como é do seu conhecimento, neste contexto a manutenção do seu posto de trabalho é insustentável para a empresa”.
- 1.2.5.** “Ora, perante este cenário, esta empresa não tem condições para manter o seu posto de trabalho, pelo que, não lhe resta outra alternativa que não seja proceder à extinção do posto de trabalho que ocupa a Sr.<sup>a</sup> D<sup>a</sup> ...”.
- 1.2.6.** “Acresce ainda que, na empresa, na secção de ..., não existe nenhum posto de trabalho correspondente com a sua categoria, onde possa ser colocada, atento o quadro de pessoal existente”.
- 1.2.7.** “Pelo que, para esta empresa é impossível a subsistência do seu contrato de trabalho, não lhe restando outra alternativa que não seja proceder à extinção do mesmo”.
- 1.2.8.** “Assim, e de acordo com o previsto no art. 372<sup>o</sup>, ex vi art. 366<sup>o</sup>, n<sup>o</sup>1 do CT, desde já informamos V<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que tem direito a uma compensação, correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade”.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.2.9.** “De todo modo, com vista a garantir a realização da fase de informações, consulta e negociações, fica desde já V<sup>a</sup>. Ex.<sup>a</sup> notificada para comparecer no dia 19 de Setembro de 2011 pelas 09H00, na sede da empresa para reunião”.
- 1.3.** A empresa, através da comunicação enviada à CITE, informa que “Em 2 de Setembro de 2011 foi comunicado à trabalhadora, supra identificada, a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho que ocupa, conforme carta que se junta”.
- 1.3.1.** “Decorrido o prazo previsto no artigo 370º, nº 1 do Código do Trabalho, a trabalhadora não apresentou parecer fundamentado, nada disse”;
- 1.3.2.** “Em 19 de Setembro de 2011 a trabalhadora compareceu na sede da entidade empregadora, tendo-se realizado uma reunião de informação e negociações, entre a entidade empregadora e a trabalhadora”;
- 1.3.3.** “Na sequência da referida reunião, após a apresentação das suas posições, a trabalhadora aceitou os termos do despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo concordado com o mesmo”.
- 1.3.4.** “A trabalhadora aceita a compensação no montante global de 13.273,67, respeitante aos créditos laborais a que tem direito”.
- 1.4.** A CITE solicitou à entidade empregadora mais alguns esclarecimentos, bem como toda a informação considerada necessária a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela empresa a seguinte aclaração:
- 1.4.1** “Atento o quadro de pessoal enviado, resulta que o posto de trabalho, da trabalhadora objecto do presente processo despedimento, no sector administrativo é o único, isto porque, a trabalhadora que consta no



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

quadro de pessoal como contabilista é a técnica oficial de contas da empresa, que para além do mais tem habilitações literárias distintas da trabalhadora cujo posto se pretende extinguir, pois a mesma é licenciada em contabilidade e administração. Acresce ainda que, desempenha funções que a trabalhadora objecto do presente despedimento não desempenha por não ter habilitações para tal”.

- 1.4.2** “Foi ainda mencionado na comunicação enviada em 22/9/2011 que a trabalhadora concordou com o despedimento, e ainda que aceitou a compensação que lhe foi colocada à disposição, para os devidos efeitos envio copia dos documentos comprovativos, designadamente, cópia da decisão de despedimento que a trabalhadora recebeu, declaração em que a trabalhadora declara que aceita e concorda com a decisão proferida no despedimento por necessidade de extinção do posto de trabalho, e em que dá quitação ao valor recebido. Vai a cópia do cheque, e recibo”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

Como corolário deste princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial protecção no despedimento das referidas trabalhadoras e dos trabalhadores em gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades.

- 2.2.** Nos termos da lei, o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

- 2.3.** Ora, de acordo com o artigo 367.º do Código do Trabalho, a extinção do posto de trabalho é determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a redução da actividade 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 (cfr. alínea a) do nº 2 do artigo 359º do Código do Trabalho).
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado – por ter sofrido uma diminuição da actividade da empresa e queda acentuada de encomendas – houve a necessidade de reestruturar a empresa e por isso encerrar os dois estabelecimentos que tinham no continente e conseqüentemente levou à necessidade da extinção do posto de trabalho.
- 2.6.** De salientar que para se efectivar um despedimento por extinção de posto de trabalho, é necessária a verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho e o cumprimento do procedimento estabelecido nos artigos 369.º e 370.º do mesmo diploma.
- 2.7.** Assim, para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos que, no caso vertente, a empresa demonstra confirmados:

- Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, o que se constata no caso em apreço;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma;
- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

**2.8.** Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, deve ser observada a seguinte ordem de critérios:

- 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
- 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
- 3.º Classe inferior da mesma categoria profissional;
- 4.º Menor antiguidade na empresa.

**2.9.** Ora, no caso *sub Júdice a entidade foi obrigada a reestruturar a empresa com o encerramento dos dois estabelecimentos no Continente, pelo que a empresa alega que não tem condições para manter o seu posto de trabalho, pelo que, não lhe resta outra alternativa que não seja proceder à extinção do posto de trabalho uma vez que não existe nenhum posto de trabalho correspondente com a sua categoria, onde possa ser colocada, atento o quadro de pessoal existente.*

**2.10.** *Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que a trabalhadora, objecto do presente parecer, aceitou a extinção do posto de trabalho, conforme Declaração junta ao processo.*



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.11.** Atendendo a que a protecção acrescida na extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental se traduz na obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar objectivamente as medidas adoptadas, com vista a afastar a possibilidade de configurarem um tratamento menos favorável, e considerando que a entidade empregadora esclareceu de forma suficiente a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho e consequentemente a trabalhadora aceitou, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora lactante.
- 2.12.** Assim, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora lactante por extinção do seu posto de trabalho, não se vislumbra qualquer indício de discriminação por motivo de maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora lactante ..., promovido pela empresa ..., Lda”.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO DE 2011**