



## **PARECER N.º 190/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 932 – DL-E/2011

### **I – OBJECTO**

- 1.1. Em 20 de Outubro de 2011, a CITE recebeu da ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de Engenheiro Alimentar – Qualidade Alimentar.
- 1.2. Da comunicação da intenção de proceder ao despedimento por necessidade de extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora em 15 de Setembro de 2011, consta que:
  - 1.2.1. “Como é do conhecimento de V. Ex.<sup>a</sup>, tem-se verificado uma muito significativa redução do volume de trabalho desta empresa:
  - 1.2.2. Em relação ao Agrupamento – ... – Enchidos Tradicionais do Alentejo, esta sociedade procedia ao controlo e certificação de produto produzido em cinco salsicharias, o que deixou de se verificar;
  - 1.2.3. Em relação a queijarias de produção de Queijo de ..., o número de unidades controladas baixou significativamente de onze para três;



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

- 1.2.4.** O abate das reses da Carne ... passou a ser feito no mesmo matadouro em que é feito o abate da ..., o que faz que apenas seja necessário um técnico para ambos os produtos, sendo certo que, antes desta alteração, eram necessários dois técnicos, um para cada produto;
- 1.2.5.** Em relação ao cliente ..., tem-se verificado uma diminuição progressiva de animais abatidos: em 2007 foram abatidos 91 animais, em 2008 79, em 2010 70, enquanto no primeiro semestre de 2011 apenas foram abatidos dezassete animais;
- 1.2.6.** Verificou-se uma simplificação dos relatórios a enviar ao Gabinete de Planeamento e Política do Ministério da Agricultura Desenvolvimento Rural e das Pescas, que deixaram de ser em papel e passaram a ser em suporte informático.
- 1.2.7.** Assim, face à redução do volume de trabalho da empresa, deixou de se justificar um posto de trabalho de engenheiro, sendo certo que a diminuição de volume de trabalho tem como consequência a diminuição de proveitos o que torna imperiosa a redução de custos, o que faz com que os factos acima expostos tomem praticamente impossível a manutenção do posto de trabalho que V. Ex.<sup>a</sup> vem ocupando, tanto mais que esta empresa não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Ex.<sup>a</sup>.”
- 1.2.8.** Não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do aludido posto de trabalho.
- 1.2.9.** “A extinção do posto de trabalho não se fica a dever a qualquer actuação culposa da parte de V. Ex.<sup>a</sup> mas aos motivos objectivos acima expostos.



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

- 1.2.10.** Nestes termos, serve a presente para comunicar a V. Ex.<sup>a</sup> ser intenção desta empresa proceder à cessação do seu contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho por motivos de mercado e tecnológicos, relativos à empresa, nos termos do disposto no art.º 367.º do Código do Trabalho; cumprindo o aviso prévio de sessenta dias de antecedência e tendo efeito a partir do dia 15/11/2011.
- 1.2.11.** Nos termos do art.º 367.º do Código do Trabalho, poderá V. Ex.<sup>a</sup>, querendo, transmitir a esta empresa parecer fundamentado sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no art.º 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho ou as prioridades a que se refere o n.º 2 do mesmo artigo, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.”
- 1.3.** A empresa, através da comunicação enviada à CITE, informa que “a colaboradora em questão: ... esteve de baixa parental 150 dias, de 19/04/2011 até dia 15/09/2011; dia 15 de Setembro foi-lhe comunicado pessoalmente e enviada uma carta registada com a informação da extinção do seu posto de trabalho, à qual até à data de hoje não houve resposta, e após conversas telefónicas com a mesma disse que estava de acordo com tudo o que foi proposto. A comunicação foi feita somente à trabalhadora tendo em conta que não existe na nossa empresa comissão de trabalhadores nem comissão intersindical”.
- 1.4.** “A colaboradora está como efectiva na empresa tendo sido admitida a 16/07/2005, e foram dados os 60 dias de aviso prévio, tendo efeito a cessação a dia 15/11/2011; de 16/09/2011 a 16/10/2011 será gozado o período de férias referente a 2010 (conforme tinha sido combinado com a funcionária), e de 17/10/2011 a 15/11/2011 foi dispensada da sua comparência na empresa”.



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

- 1.5.** “Os motivos da cessão são os mencionados na carta que foi enviado à colaboradora, não havendo qualquer motivo relacionado com o seu estado de futura lactante, mas sim por motivos económicos relativos à empresa. Até 15/11/2011, serão liquidados todos os valores referentes à cessação incluindo o montante da compensação”.

## **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 de oportunidades entre homens e mulheres, cabendo assim à CITE a emissão do parecer referido, por força do preceituado na alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.<sup>1</sup>

- 2.2.** 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.

---

<sup>1</sup> Vd. Alínea *b*) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, sob a epígrafe *Competências próprias e de assessoria*, que refere o seguinte: *Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria: Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental.*



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

- 2.3.** 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 n.º 2 do artigo 359.º do Código do Trabalho).
- 2.4.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado e tecnológicos, relativos à empresa, nos termos do artigo 367.º do Código do Trabalho – face à redução do volume de trabalho da empresa, deixou de se justificar um posto de trabalho de engenheiro, sendo certo que a diminuição de volume de trabalho tem como consequência a diminuição de proveitos o que torna imperiosa a redução de custos e consequentemente levou à necessidade da extinção do posto de trabalho.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** Assim, para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o 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, conforme alegação “a extinção do posto de trabalho não se fica a dever a qualquer actuação culposa da trabalhadora mas aos motivos objectivos acima enunciados”;
  - 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



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

correspondentes às do posto de trabalho extinto o que, no caso, se confirma, conforme alegação da empresa “Não existem na empresa contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do aludido posto de trabalho;

- Não seja aplicável o despedimento colectivo.

**2.7.** 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.

**2.8.** *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 alega “após conversas telefónicas com a mesma disse que estava de acordo com tudo o que foi proposto”.*

**2.9.** 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 havendo qualquer motivo relacionado com o seu estado de futura lactante, mas sim por motivos económicos relativos à empresa” – não se afigura existirem



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

indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora lactante.

- 2.10.** 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 9 DE NOVEMBRO DE 2011**