



PARECER N.º 199/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 964 – DL-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 31 de Outubro de 2011, a CITE recebeu da gerência da 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 Assistente de Consultório.
- 1.2. “Da comunicação da extinção de posto de trabalho de Assistente de Consultório, remetida à trabalhadora em 10 de Outubro de 2011, e recepcionada por mão própria em 12 de Outubro de 2011, consta que:
 - 1.2.1. “Serve a presente para comunicar a V. Ex.^a para os efeitos do disposto no art. 369º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, a intenção da ..., Lda., de extinguir o posto que V. Ex.^a ocupa, com a categoria de Assistente de Consultório, bem como a intenção de fazer cessar, com esse fundamento, o contrato de trabalho pelo qual V.Ex.^a se encontra vinculada a esta Empresa, por se verificarem os requisitos previstos no nº 1 do art. 368º do citado Código e não aplicação dos critérios estabelecidos no nº 2 do mesmo artigo, em virtude da inexistência de pluralidade de postos de trabalho



MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO
de conteúdo funcional idêntico”.

- 1.2.2.** “A extinção deste posto de trabalho é devida a motivos de mercado e estruturais, porquanto se encontra esta Empresa a atravessar uma forte redução da sua actividade, devido à diminuição drástica de pacientes e correspondente redução de receita”.
- 1.2.3.** “Em virtude do supra exposto, a tal redução veio corresponder a diminuição do trabalho necessário, cujas funções estão acometidas a V. Exa., bem como uma grande dificuldade em conseguir proceder ao pagamento da retribuição mensal a que V. Exa. tem direito”.
- 1.2.4.** “Acresce que, face à diminuta actividade da Empresa, os compromissos financeiros bancários assumidos pela mesma não têm sido cumpridos atempadamente, o que resulta num desequilíbrio económico-financeiro”.
- 1.2.5.** “Assim, tendo em consideração as dificuldades de tesouraria que a empresa atravessa, bem como a conjuntura económica actual, viu-se a mesma obrigada a tomar medidas de contenção económica, uma das quais resulta na extinção do posto de trabalho de que V.^a Ex.^a ocupa”.
- 1.2.6.** “A empresa verifica não existir, no âmbito da mesma, outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional de V. Ex.^a, pelo que a extinção do posto de trabalho que V. Ex.^a ocupa torna imediata e praticamente impossível a subsistência da sua relação de trabalho com a Empresa”.
- 1.2.7.** A Empresa, através da comunicação enviada à CITE, informa que “inexiste qualquer estrutura representativa de trabalhadores e a trabalhadora não é representante sindical”.



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

- 1.2.8.** “Volvidos os 10 dias referidos no artigo 370º, a Trabalhadora não apresentou qualquer pronúncia sobre a intenção de despedimento”.
- 1.3.** A CITE solicitou à entidade empregadora o envio do quadro de pessoal (discriminado com os nomes completos dos trabalhadores, categorias profissionais, antiguidades) bem como toda a informação considerada necessária a fim de se poder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade os respectivos documentos.
- 1.4.** A empresa junta os documentos em falta, nomeadamente a Declaração da Trabalhadora, nos termos da qual a mesma presta a sua anuência à extinção do seu posto de trabalho, com o seguinte teor:
- 1.5.** “Eu, ..., colaboradora da ..., Lda., venho por este meio confirmar que a empresa se encontra com reduzida actividade, enfrentando grandes dificuldades financeiras, não havendo quantidade de trabalho que justifique o meu posto de trabalho”.
- 1.6.** “Reconheço que não se trata de qualquer discriminação da minha pessoa, enquanto trabalhadora lactante, antes sim uma situação para evitar incumprimento por parte da empresa, para com o meu salário e afins”.
- 1.7.** “Aceito os valores a receber pela extinção do posto de trabalho, nomeadamente quanto à indemnização determinada legalmente e bem assim de todos os demais créditos laborais decorrentes da cessação do respectivo contrato”.
- 1.8.** “Reconheço ainda a tentativa por parte da entidade patronal para desde há meses para a manutenção do meu posto de trabalho, mas as condições de mercado ditam o reduzido movimento de pacientes na clínica”.



- 1.9. “Desta forma, nada tenho a opor à decisão da minha entidade empregadora relativamente à extinção do meu posto de trabalho”.

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.¹

- 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

¹ 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

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).

- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado e estruturais – porquanto se encontra a Empresa a atravessar uma forte redução da sua actividade, devido á diminuição drástica de pacientes e correspondente redução de receita e consequentemente tal redução veio corresponder a diminuição de trabalho necessário, bem como, gerar dificuldades em conseguir proceder ao pagamento da retribuição mensal a que tem direito a trabalhadora.
- 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 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.



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

- 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.** 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 na sua Declaração, junta ao Processo.
- 2.10.** 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 – *“Reconheço que não se trata de qualquer discriminação da minha pessoa, enquanto trabalhadora lactante, antes sim uma situação para evitar incumprimento por parte da empresa, para com o meu salário e afins”* – não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora lactante.
- 2.11.** Assim, em sede de conclusão, 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.



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

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 DO DIA 17 DE NOVEMBRO DE 2011**