



## PARECER N.º 213/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 1029 – DL-E /2011

### I – OBJECTO

1.1. Em 15 de Novembro de 2011, a CITE recebeu da ..., S. A.: ... *Para os efeitos do art. 63º, n.º 3 al. c) e 370º, 1 do Código do trabalho junto enviamos cópia da carta enviada à nossa colaboradora, ... , ...* pretende a entidade empregadora emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora a exercer as funções de Empregada de Balcão, categoria profissional de Caixeira de 3.ª, desde 17.11.2008.

1.2. A entidade empregadora notificou a trabalhadora, no dia 31.10.2011, nos seguintes termos:

*Assunto: Encerramento da loja do ... - cessação de Contrato de trabalho. Comunicação para efeitos do disposto no art. 369 do Código do Trabalho ... comunicar a V. Exa.. que o contrato de exploração de espaço em Centro comercial, referente a loja ...sita no ..., cessará os seus efeitos no próximo dia 08/01/2012.*

*Tendo em conta a situação actual do mercado e o decréscimo acentuado verificado no consumo privado no nosso País, ao longo dos últimos três anos e com o agravamento da situação que decorrerá das*



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

*medidas constantes do OGE para 2012, não foi possível equacionar novo contrato com a administração do mencionado Centro Comercial, pois os custos inerentes são inoportáveis para a nossa empresa, tendo esta decisão sido tomada com base em motivos económicos e de mercado.*

*Por todo o exposto, as actuais funções desempenhadas por V. Exa. - Caixa de 2.<sup>a</sup> – na loja ... sita no Centro Comercial ..., deixarão de ter razão de ser em virtude do encerramento da loja.*

*A cessação do contrato de trabalho, pelos motivos invocados, deverá ocorrer aquando do encerramento do estabelecimento supra referido.*

*A partir da data de recepção desta carta, começa a correr o prazo de 10 dias para emitir, querendo, parecer mencionado no art. 370, no 1 do Código do Trabalho.*

*Não se procede às demais comunicações previstas no n.º 1 do art. 369 do Código do Trabalho por não existir, na empresa, Comissão de Trabalhadores, nem o trabalhador envolvido ser representante sindical.*

**1.3.** Da análise inicial do pedido verificou-se que apenas constava esta comunicação, pelo que solicitámos fotocópias de todo o processo de despedimento, os elementos considerados oportunos e comprovativos:

- *Contrato de trabalho;*
- *Satisfação dos requisitos previstos no artigo 368.º do CT;*
- *Confirmação de que a trabalhadora lactante se pronunciou por escrito ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho e qual o teor da mesma;*
- *Confirmação dos motivos justificativos da extinção do posto de trabalho. ...*

**1.4.** Na resposta à CITE a entidade empregadora apresentou o seguinte argumentário:

*... 2 - Sobre a satisfação dos requisitos do art. 368 do CT:*

- *A extinção do posto de trabalho é motivada unicamente pelo fecho da*



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

*nossa Loja do CC ..., devido à não renovação do contrato de exploração de loja em Centro Comercial, não se devendo à conduta da trabalhadora.*

*- Dado que a loja vai fechar não é possível a subsistência do contrato de trabalho. Sobre este ponto, informamos que foi proposto à trabalhadora, em 31/10/2011, a continuação do contrato de trabalho, mediante transferência para a nova loja da empresa, sita na Rua ... em ... Tal proposta foi recusada pela trabalhadora, conforme carta enviada a esta empresa cuja cópia se anexa.*

*3 - Foi entregue p.m.p. carta à trabalhadora nos termos do art. 369.º do CT, recebida por aquela, no dia 31/10/2011, conforme cópia da carta que se anexa, não tendo sido recebida, até esta data qualquer comunicação por parte da trabalhadora.*

*4 - A extinção do posto de trabalho deve-se, ao fecho da loja do CC ..., devido a não renovação do contrato de exploração de espaço em Centro Comercial. ...*

**1.4.1.** A entidade empregadora também veio anexar declaração manuscrita da trabalhadora, do mesmo dia 31.10.2011, referindo esta como impossibilidade de ser transferida para a loja de ... o facto de: ... *não ter direito a gozar as 2 horas de licença para aleitamento por direito até a bebé perfazer um ano de idade. Deve-se ao caso de não poder deixar a minha filha tantas horas com terceiros. Na loja do ..., tenho oportunidade de gozar as duas horas, e auxiliar a minha bebé com as refeições durante o meu período de refeição. A bebé por enquanto não come com outra pessoa. Apenas com a mãe. ...*

**1.4.2.** O Contrato de trabalho agora anexo refere que a entidade empregadora :

*... a) ... se dedica à actividade de Comércio de Loiças e Vidros.*

*b) Para exercer a sua actividade, a Primeira Contraente necessita de contratar um trabalhador que esteja plenamente familiarizado com os*



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

*produtos, sistemas, serviços e actividades descritos no considerando de modo a que a sua actividade possa evoluir e desenvolver-se no mercado português;*

*c) O Segundo Contraente, pela sua experiência e conhecimento do sector preenche as condições pretendidas.*

*É livremente, de boa fé e plena consciência, celebrado o presente Contrato de Trabalho, que se rege pelos considerandos supra referidos e pelas cláusulas seguintes:*

**CLÁUSULA PRIMEIRA**

*A Primeira Contraente contrata o Segundo Contraente, e este aceita, para o exercício de funções de Empregada de Balcão, com a categoria profissional de Caixeira de 3.<sup>a</sup> ...*

- 1.5.** Na sequência do exposto e nos termos da lei cabe à CITE, emitir parecer prévio, alínea *b)* do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a lei orgânica<sup>1</sup>, verificando se o caso do despedimento por extinção de posto de trabalho configurará prática discriminatória em função da maternidade.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da Republica Portuguesa (CRP) no artigo 67.º sob a epígrafe “ Família” estabelece:

*“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)”.*

---

<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

**2.1.1.** O artigo 68.º da CRP sob a epígrafe “Paternidade e maternidade” consagra:

*“(...) 1 - Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*3 - As mulheres têm protecção especial durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. (...)”.*

**2.2.** Na sequência destes princípios o CT na Subsecção IV - Parentalidade estipula no artigo 63.º sob a epígrafe “ Protecção em caso de despedimento “:

*“(...) 1 – 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.(...).*

*2 – (...)*

*3 – Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:*

*a) (...)*

*b) ...*

*c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;*

*4 – A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.*



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

5 – *Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.*

6 – *Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.*

7 – *A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.*

8 – *Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.*

9 – *Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6. (...):*

**2.2.1.** O Artigo 367.º n.º 1: *Considera ... 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 ..., relativos à empresa.*

*Os motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos referidos no n.º 2 do artigo 359.º. Considerando este artigo na alínea a) Motivos de mercado – 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;*

*b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*

**2.2.2.** Como requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 368.º exige:



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

1 - ... 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 colectivo.

2 - Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:

- a) Menor antiguidade no posto de trabalho;
- b) Menor antiguidade na categoria profissional;
- c) Classe inferior da mesma categoria profissional;
- d) 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 contra-ordenação grave o despedimento com violação do disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e nos n.ºs 2 ou 3.



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

**2.2.3.** O procedimento a seguir no caso de despedimento por extinção de posto de trabalho o artigo 369.º sob a epígrafe: *Comunicações* estabelece:

*1 - 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 respectiva:*

- 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 afecto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional.*

*2 - Constitui contra-ordenação grave o despedimento efectuado com violação do disposto no número anterior.*

**2.2.4.** Estas consultas, conforme o Artigo 370.º sob a epígrafe *Consultas em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho*:

*1 - Nos 10 dias posteriores à comunicação prevista no artigo anterior, a estrutura representativa dos trabalhadores, o trabalhador envolvido e ainda, caso este seja representante sindical, a associação sindical respectiva podem transmitir ao empregador o seu parecer fundamentado, nomeadamente sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º 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.*

*2 - Qualquer entidade referida no número anterior pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a verificação dos requisitos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 368.º, informando simultaneamente do facto o empregador.*



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

3 - O serviço a que se refere o número anterior elabora e envia ao requerente e ao empregador relatório sobre a matéria sujeita a verificação, no prazo de sete dias após a recepção do requerimento.

**2.3.** Da análise do processo conclui-se que a trabalhadora celebrou com a entidade empregadora, nos termos da lei aplicável, o contrato de trabalho sem termo, no dia 17.11.2008, para exercer as funções de empregada de balcão – caixeira de 3.<sup>a</sup>. Actualmente detém a categoria de caixeira de 2.<sup>a</sup>.

**2.3.1.** A entidade empregadora, ao mesmo tempo que responde à CITE: ... *Foi entregue p.m.p. carta à trabalhadora nos termos do art. 369º do CT, recebida por aquela, no dia 31/10/2011, conforme cópia da carta que se anexa, não tendo sido recebida, até esta data, qualquer comunicação por parte da trabalhadora ... anexa, sem tecer alegação ou observação sobre o assunto, declaração manuscrita da trabalhadora, reproduzida no nosso ponto 1.4.1., do mesmo dia 31, parecendo que esta não terá aceite a proposta de transferência para ..., ... devido a não ter direito a gozar as duas horas de licença de aleitamento por direito até a bebé perfazer um ano de idade ...* quando, nos termos do disposto nos artigos 35.º, 47.º, 48.º e 65.º do CT, a dispensa do trabalho para amamentação concretiza, justamente, um dos direitos de protecção na parentalidade, como parece configurar a situação em apreço, protecção especial em caso de despedimento - alínea c) do n.º 3 do mencionado artigo 63.º do mesmo Código, - sob pena de a actuação das entidades empregadoras, ao não demonstrarem especial cuidado na justificação deste tipo de despedimentos, podem configurar a prática de discriminação em função da maternidade.

**2.4.** Na sequência de todo o exposto, compulsados os elementos constantes do processo, designadamente, as informações da empresa, o teor da declaração da trabalhadora, a protecção legal em caso de despedimento



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

de trabalhadora lactante por extinção de posto de trabalho que exige que o respectivo processo traduza a obrigação de a entidade empregadora fundamentar e demonstrar na prática e objectivamente a medida adoptada, afigura-se-nos que, no caso ora em apreço, não se mostra suficientemente justificado onexo de causalidade entre a extinção do posto de trabalho e a decisão de fazer cessar o contrato, na medida em que não ficou claro que a não transferência da trabalhadora para a loja de ..., não esteja ligada ao facto de esta estar no estado de lactância, não sendo possível concluir inequivocamente que a cessação do presente contrato esteja objectivamente justificada, não sendo de afastar a possibilidade de discriminação em função da maternidade.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE emite parecer desfavorável à cessação do contrato de trabalho celebrado entre a trabalhadora lactante ..., promovido pela Entidade empregadora ..., S.A., no âmbito do processo de despedimento por extinção de posto de trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL E DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**