



## PARECER N.º 51/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 170 – DL-E/2011

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 25 de Fevereiro de 2011, a CITE recebeu da ..., Sociedade de Advogados, RL, mandatária do empregador ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de caixeira ajudante, a exercer funções no estabelecimento da empresa.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, datada de 3 de Fevereiro de 2011, remetida à trabalhadora em 4 de Fevereiro de 2011 e por esta recebida em 8 de Fevereiro de 2011, consta o seguinte:
  - 1.2.1. (...) venho pela presente ao abrigo do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho comunicar a intenção de despedimento, com fundamento na extinção do posto de trabalho, nos seguintes termos e fundamentos:
    - 1- Conforme o contrato de trabalho em sua posse, foi celebrado entre ... e a Sra. D. ..., contrato de trabalho para a categoria profissional de Caixeiro Ajudante a ser executado no estabelecimento comercial do primeiro sito na ..., em Sines, sendo que actualmente encontra-se vinculada por Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

2 - Contrato este que se pretende cessar com base em despedimento por extinção de posto de trabalho atendendo aos seguintes motivos:

a) - Motivos estruturais e de mercado visto que a empresa não tem condições económicas para manter o seu posto de trabalho.

b) - Os motivos estruturais devem-se ao desequilíbrio económico-financeiro actual da empresa e que se traduz numa diminuição substancial da facturação e do respectivo lucro, facto este que se demonstra através dos documentos n.º 1, 2 e 3 que se juntam em anexo. Sendo notório no documento n.º 1, mais concretamente no campo 12 a diminuição das vendas desde o Ano N -2 até ao ano N, ou seja, até 2009, diminuição esta que se foi acentuando até ao presente ano.

c) Quanto aos motivos de mercado traduzem-se na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, o que se atribui à situação económica do país.

3 - Assim, não é financeiramente possível suportar o encargo económico do vosso contrato de trabalho actualmente existente, encargo não apenas quanto a nível salarial mas que também tem outras obrigações financeiras conexas (como é o caso do pagamento à Segurança Social e do seguro de acidentes de trabalho).

4 - Há impossibilidade da subsistência da relação de trabalho, sendo a medida adoptada a única possível e suficientemente objectiva; por esse motivo, não é discriminatória.

5 - Não sendo os motivos indicados devidos a conduta culposa do empregador, quer a conduta culposa da sua parte.

6 - Os motivos acima mencionados são suficientes para a extinção do posto do posto de trabalho, ao abrigo dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, tendo-se aplicado o critério da menor antiguidade no posto de trabalho – artigo 368.º n.º 2, alínea a) do Código do Trabalho.

7- Mais informamos que sendo a Sra. D.<sup>a</sup> ... trabalhadora lactante vai



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*ser cumprido o previsto artigo 63.º n.º 1 do Código do Trabalho.*

*Junta:*

- *IRS, IES e Balancete Geral*
- *Cópia da procuração forense*

- 1.3. De acordo com informação prestada à CITE pela sociedade de advogados mandatária do empregador, a trabalhadora lactante não se pronunciou no âmbito do processo.
- 1.4. Em 1 de Março de 2011 a CITE solicitou, por fax, à sociedade de advogados mandatária do empregador o envio de cópia do quadro de pessoal, o que, efectivamente, veio a suceder no dia 3 de Março p.p..

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1. O n.º 1 do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, obriga os Estados-membros a 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 excepcionais não relacionados com o estado de gravidez.
- 2.2. Um dos considerandos da referida Directiva refere que o risco de serem *despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento.*
- 2.3. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e reiterada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, proibida nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação).

- 2.4.** Em conformidade com o referido normativo comunitário, a legislação nacional consagra no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, que 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*, sendo a CITE tal entidade, de acordo com o preceituado na alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro.<sup>1</sup>
- 2.5.** Ora, de acordo 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.
- 2.6.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o processo de despedimento por extinção de posto de trabalho em análise tem por fundamento motivos de mercado, nomeadamente os consubstanciados na *redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, o que se atribui à situação económica do*

---

<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 DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

*país e motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro, designadamente o que se traduz numa diminuição substancial da facturação e do respectivo lucro, facto este que se demonstra através dos documentos n.ºs 1, 2 e 3 que se juntam em anexo, sendo notório no documento n.º 1, mais concretamente no campo 12 a diminuição de vendas desde o ano N -2 até ao ano N, ou seja, até 2009, diminuição esta que se foi acentuando até ao presente ano.*

**2.7.** De salientar que para realizar 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.

**2.1.** 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, considerando que o empregador alega que *não é financeiramente possível suportar o encargo económico do contrato de trabalho actualmente existente, encargo não apenas quanto a nível salarial mas que também tem outras obrigações financeiras conexas (como é o caso do pagamento à Segurança Social e do seguro de acidentes de trabalho)*;
- 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, o que se verifica por se



tratar do despedimento de uma trabalhadora exclusivamente.

**2.2.** 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.

Ora, no caso *sub judice*, existem dois postos de trabalho de caixeiro, sendo que a trabalhadora objecto de despedimento tem menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na empresa do que a seu colega, o que é demonstrado pela empresa através do mapa de pessoal remetido à CITE.

**2.3.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando, extinto o posto de trabalho, o empregador não disponha de outro que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador*, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora evidencia não dispor, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

**2.4.** 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL  
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.

### **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 pelo empregador ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2011**