



PARECER N.º 79/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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
Processo n.º 289 – DL-E/2011

I – OBJECTO

- 1.1. Em 7 de Abril de 2011, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., Ld^a, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., titular da categoria profissional de Recepcionista, em Geral.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho entregue à trabalhadora em 23 de Março de 2011, consta que:
 - 1.2.1. “A presente comunicação é dirigida à trabalhadora ..., ao diante designada abreviadamente por TRABALHADORA”.
 - 1.2.2. “Como nota prévia, importa referir que na ..., LD^a ao adiante designada abreviadamente por EMPREGADORA, não há comissão de trabalhadores, nem comissão sindical ou intersindical e tão pouco a TRABALHADORA é representante sindical, pelo que a presente comunicação é feita unicamente à TRABALHADORA”.
 - 1.2.3. “Pela presente comunica-se à TRABALHADORA que se mostra necessário extinguir o seu posto de trabalho e, em consequência



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

disso, despedi-la”.

- 1.2.4.** “A necessidade de extinção do seu posto de trabalho e do seu despedimento radica na factualidade seguinte”:
- 1.2.5.** “A EMPREGADORA é uma sociedade comercial que se dedica à edição e comercialização de fonogramas e videogramas;”
- 1.2.6.** “É facto público e notório que o sector da economia em que a sociedade declarante opera está em profunda crise;”
- 1.2.7.** “Na verdade, em consequência dessa crise, já muitas entidades singulares ou colectivos congéneres da EMPREGADORA foram forçadas a encerrar a sua actividade, seja por desequilíbrio económico-financeiro, seja por redução drástica de solicitações e de encomendas para execução de obras;”
- 1.2.8.** “Isso posto, a actividade comercial da EMPREGADORA tem vindo gradualmente a reduzir-se;”
- 1.2.9.** “Essa redução acentuou-se bastante no último semestre de 2010, sendo certo que nos primeiros meses do ano em curso essa tendência tem-se mantido;”
- 1.2.10.** “É imperioso, no entanto, dizer que se mostra evidente que o redução da actividade comercial da EMPREGADORA se fica a dever à grave recessão que a economia portuguesa vem atravessando;”
- 1.2.11.** “E à significativa depreciação do poder de compra dos consumidores e também ao facto de actualmente se poder obter por via da Internet o descarregamento de músicas e vídeos, evitando-se assim a aquisição de CD's e DVD's;”



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

- 1.2.12.** “De facto, as realidades descritas em 6. e 7. supra têm determinado uma drástica redução do volume de vendas dos CD's e DVD's comercializados pela EMPREGADORA, senda certo que essa é a sua principal actividade comercial;”
- 1.2.13.** “Em face da redução da actividade comercial da EMPREGADORA, constatou se necessário proceder à reestruturação do seu quadro de pessoal na sector Administrativo;”
- 1.2.14.** “Essa reestruturação assume carácter imprescindível, pois não só se destina a adequar o quadro de pessoal no sector referido às reais necessidades da EMPREGADORA;”
- 1.2.15.** “Mas também para assegurar o seu equilíbrio financeiro, pois a manter-se o mesmo quadro de pessoal na área em questão, os custos inerentes, porque avultados seriam inequivocamente e a breve trecho, financeiramente incomportáveis para a empresa, sendo mesmo susceptível de a conduzir a uma situação incomportável para a empresa;”
- 1.2.16.** “Uma das medidas reestruturantes nesse âmbito consiste inequívoca e inquestionavelmente na extinção do posto de rececionista, que é ocupado pela TRABALHADORA, visto que, face à drástica redução da actividade comercial da EMPREGADORA deixou de haver tarefas para ela executar;”
- 1.2.17.** “Uma vez extinto esse posto de trabalho em referência, a EMPREGADORA não dispõe outro que seja compatível com o categoria profissional da TRABALHADORA”.
- 1.2.18.** “A EMPREGADORA não tem ao seu serviço outros trabalhadores



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

que estejam vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, para o desempenho das tarefas correspondentes às do posto de trabalho que irá à sombra do presente procedimento ser extinto”.

1.2.19. “Isso posto, por todos os motivos invocados, constata-se que é manifestamente impossível a subsistência do vínculo laboral entre EMPREGADORA/TRABALHADORA, havendo, por isso, necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pela TRABALHADORA e, face à falta de alternativas de outra ocupação profissional na EMPREGADORA, despedi-la”.

1.2.20. “Essas necessidades não decorrem, como vai supra dito, de comportamento culposos da EMPREGADORA e/ou da TRABALHADORA”.

1.2.21. “In casu, não é de recorrer do instituto do despedimento colectivo, pelo que se segue a tramitação inerente ao instituto do despedimento por extinção do posto de trabalho”.

1.3. Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora.

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.



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

- 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 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.¹
- 2.5.** 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

¹ Vide 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

tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

- 2.6.** 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 financeiros, consubstanciados na redução da actividade da empresa provocada pela diminuição da procura de bens, e motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro inerente à acentuada quebra nas vendas dos CD'S e DVD'S comercializados pela empregadora, sendo certo que alegadamente essa é a sua principal actividade comercial, razões que levam à necessidade de extinção do posto de trabalho de recepcionista que é ocupado pela trabalhadora, objecto de parecer, visto que, face à drástica redução da actividade comercial da entidade empregadora deixou de haver tarefas para ela executar.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** 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;



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

- Não seja aplicável o despedimento colectivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de uma trabalhadora exclusivamente.

2.9. 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 júdice a entidade pretende proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora que aí exerce funções de rececionista em geral.

Na verdade, compulsados os elementos constantes do quadro de pessoal junto pela empresa, verifica-se que existe apenas um posto de trabalho de rececionista.

Assim, a empresa demonstra que não tem outros trabalhadores com funções idênticas, sendo a trabalhadora objecto do presente parecer a única trabalhadora com a categoria de rececionista.

2.10. 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, alegando que “havendo, por isso, necessidade de extinguir o posto de trabalho ocupado pela Trabalhadora e, face à falta de alternativas de outra ocupação profissional na Empregadora, despedi-la”.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
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, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora lactante.

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 ..., Ld^a.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA
REUNIÃO DA CITE DE 14 DE ABRIL DE 2011**