



## PARECER N.º 176/CITE/2012

**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 795 – DL-E/2012

### I – OBJETO

- 1.1. Em 27/08/2012, a CITE recebeu através da entidade patronal ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ... titular da categoria profissional de empregada de mesa.
- 1.2. A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “A Trabalhadora, com a categoria profissional de empregada de mesa, exerce funções no estabelecimento sito na Av. ..., n.º ..., loja ..., em Vila Nova de Famalicão”.
- 1.3. “A trabalhadora recebeu uma comunicação da intenção de despedimento por extinção de posto de trabalho da entidade empregadora datada de 13 de agosto de 2012 e entregue em mão, conforme assinado pela trabalhadora”.
- 1.4. “Ainda, a entidade empregadora comunica que não recebeu o parecer fundamentado ou a comunicação a que se refere o artigo 370.º do



Código do Trabalho, bem como não promoveu as demais comunicações às estruturas representativas dos trabalhadores referidas no artigo 369.º do Código do Trabalho pelo facto de estas não existirem e esclarece também que a trabalhadora em causa não é representante sindical”.

- 1.5.** Da comunicação de extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora, através de carta entregue em mão à trabalhadora, em 01/08/2012 e recebida em 13/08/2012, consta que:
  
- 1.6.** “Face à atual situação económica que atravessamos, à redução drástica de clientes neste setor da restauração, aos aumentos contínuos das despesas fixas (luz e gás) e aos aumentos da carga fiscal, vemo-nos obrigados a reduzir os custos, pelo que teremos de extinguir o seu posto de trabalho”.
  
- 1.7.** “Pelo que é intenção nos termos e para os efeitos previstos no artigo 369.º do Código de Trabalho Lei 7/2009 de 12 de fevereiro alterado pela Lei 23/2012 de 25 de junho extinguir o seu posto de trabalho com a categoria de Empregada de mesa não existindo outro posto de trabalho idêntico nem outro trabalhador com a mesma categoria com contrato a termo ou com menor antiguidade não se aplicando aqui o despedimento coletivo uma vez que será o único posto de trabalho a extinguir”.
  
- 1.8.** “Devido à enorme redução das vendas desde o início do ano, e não se vislumbrando melhoras, tornou-se impossível a subsistência da relação laboral havida com V. Exa”.
  
- 1.8.1.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim



de se poder emitir o competente parecer, tendo sido enviado pela entidade os elementos em falta e a seguinte informação:

- 1.8.2.** “Venho pela presente informar que no quadro de pessoal já enviado para o CITE, constam duas trabalhadoras que já não fazem parte do quadro do pessoal neste momento: - ... que em 30/11/2011 entregou a sua carta de demissão (conforme carta que aqui se anexa) e - ... que também se demitiu em 24/10/2011, as quais tinham a categoria de ajudante de cozinha”
- 1.8.3.** Informa a entidade empregadora que “a trabalhadora ... não apresentou, durante o prazo de 10 dias após o recebimento da carta de intenção de extinção de posto de trabalho qualquer tipo de comunicação a opor-se a este facto”.
- 1.8.4.** “Mais, esclarece a entidade patronal (empresário em nome individual - ...) que a extinção deste posto de trabalho deve-se ao decréscimo brutal de trabalho neste setor da atividade, devido à situação económica do país e a medidas fiscais que foram tomadas pelo Governo, factos que não são imputáveis à conduta do trabalhador ou do empregador”.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial proteção 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 proteção 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 76/2012, de 26 de março.
- 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 coletivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a redução da atividade 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).
- 2.5.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado consubstanciada “na atual situação económica que atravessamos, à redução drástica de clientes neste setor da restauração, aos aumentos contínuos das despesas fixas (luz e água) e aos aumentos da carga fiscal”.



- 2.6.** De salientar que para se efetivar 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.** 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:
- ...a) Os motivos indicados não sejam, e no caso não são, devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador,*
  - b) Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho...;* o que se constata no caso em apreço dado que a entidade empregadora não detém outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora;
  - c) Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto ...;* o que, no caso, se confirma na medida em que não existe outro posto de trabalho idêntico, nem outro trabalhador com a categoria profissional de empregada de mesa, nem com contrato a termo ou com menor antiguidade.
  - d) Não seja aplicável o despedimento coletivo - no caso em análise é o único posto de trabalho a extinguir.*

Nos termos do previsto no n.º 2 do mesmo artigo 368.º na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho: *... Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao*



*empregador definir, por referência aos respetivos titulares critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho ...*

- 2.8.** Da análise da documentação enviada pela entidade empregadora, nomeadamente o quadro de pessoal, verifica-se que a trabalhadora ... é única trabalhadora com a categoria profissional de empregada de mesa.
- 2.9.** De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do CT na redação dada pela Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, ... *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 demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho...*
- 2.10.** Atendendo a que a proteção 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 objetivamente as medidas adotadas, 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, tendo em conta, como já referido neste parecer, o facto de a extinção de posto de trabalho ora em análise ter por fundamento “uma acentuada redução de clientes devido ao decréscimo brutal de trabalho neste setor da atividade, devido à situação económica do país e a medidas fiscais que foram tomadas pelo Governo e considerando os aumentos contínuos da



despesas fixas (luz e água), factos que não são devido à situação económica do país e, a trabalhadora ser a única empregada de mesa”, considera-se como relevante o critério por esta escolhido e esclarecida a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante, não se afigurando existirem indícios 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 ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE SETEMBRO DE 2012**