

## PARECER N.º 187/CITE/2013

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de despedimento trabalhadora lactante por extinção do posto de trabalho, nos termos do disposto na 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 700 – DL-E/2013

### I – OBJETO

- 1.1. Em 19.7.2013 a CITE recebeu de ..., Lda, sediada em ..., um pedido de emissão de parecer prévio relativo ao despedimento por extinção de trabalho da sua trabalhadora lactante, ..., nos seguintes termos:

*Exmos. Senhores,*

*No âmbito do assunto mencionado em epígrafe e no cumprimento do disposto no artigo 63º nº 1 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei 23/2012 de 25 de junho, a ..., Lda, pessoa coletiva com contribuinte fiscal nº ..., com sede em ..., vem na qualidade de entidade empregadora, comunicar por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., correspondente à categoria profissional de Técnica Oficial de Contas.*

*A trabalhadora foi admitida ao serviço em 16 de novembro de 2006 tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.*

*A trabalhadora foi mãe dia 31 de outubro de 2012, encontrando-se atualmente a amamentar o filho.*



*No âmbito da atual conjuntura de mercado, verificou-se um considerável decréscimo de clientes, nomeadamente devido ao encerramento de diversas empresas sobretudo no setor da restauração e construção civil, os quais representavam uma considerável percentagem dos clientes da empresa.*

*Imperioso se torna assim, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da signatária, pelo que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que a trabalhadora em causa detém na empresa.*

*Face à extinção da referida categoria profissional, e possuindo a entidade empregadora outro posto de trabalho com a mesma categoria profissional, não lhe é possível manter dois Técnicos Oficiais de Contas e conseqüentemente suportar os custos decorrentes de dois contratos de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*

*Os custos da entidade empregadora adstritos ao contrato de trabalho da referida trabalhadora são superiores aos custos adstritos ao contrato que detém a mesma categoria profissional, pelo que tratando-se de uma situação inteiramente económica e financeira extinguir este posto de trabalho trás à empresa uma considerável estabilidade financeira.*

*Os factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Do exposto não tem a empresa alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho da referida trabalhadora.*

*A extinção em causa produzirá efeitos a partir do dia 31 de agosto de 2013. Juntamos em anexo cópia da notificação da intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho, entregue á trabalhadora, bem como cópia do quadro de pessoal da empresa.*



*Até à presente data não houve por parte da trabalhadora qualquer manifestação de desacordo com a decisão da entidade patronal, pelo que vimos agora requerer o vosso parecer.*

- 1.2. O despedimento da trabalhadora supra identificada por extinção de posto de trabalho está fundamentada em motivos de mercado, em virtude da redução da atividade da empresa.
  
- 1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora mediante carta datada de 25 de junho, e recebida a 26 de junho de 2013, da intenção de extinção do seu posto de trabalho, nos termos do artigo 369.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

*Exma. Sra. Dra. ...*

*..., 25 de junho de 2013*

*ASSUNTO: Notificação da Intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho por motivos estruturais e de mercado, nos termos do artigo 367º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei 23/2012 de 25 de junho.*

*Exma. Senhora,*

*A ..., Lda, pessoa coletiva com contribuinte fiscal nº ..., com sede em ..., representada pela sua sócia gerente ..., vem na qualidade de entidade empregadora, comunicar por este meio a intenção de proceder à extinção do posto de trabalho de V. Exa., correspondente à categoria profissional de Técnica Oficial de Contas e Responsável Técnica do Gabinete.*

*A admissão ao serviço ocorreu em 16 de novembro de 2006 tratando-se de um contrato de trabalho sem termo.*



*No âmbito da atual conjuntura de mercado, verificou-se um considerável decréscimo de clientes, nomeadamente devido ao encerramento de diversas empresas sobretudo no setor da restauração e construção civil, os quais representavam uma considerável percentagem dos clientes da empresa.*

*Imperioso se torna assim, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da signatária, pelo que se decidiu da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que detém na empresa.*

*Face à extinção da referida categoria profissional, e possuindo a entidade empregadora outro posto de trabalho com a mesma categoria profissional de que V. Ex.a é detentora, não lhe é possível manter dois Técnicos Oficiais de Contas e conseqüentemente suportar os custos decorrentes do seu contrato de trabalho, pelo que se torna impossível a subsistência da relação laboral.*

*Como é do seu conhecimento os custos da entidade empregadora adstritos ao seu contrato de trabalho são superiores aos custos adstritos ao contrato que detém a mesma categoria profissional, pelo que tratando-se de uma situação inteiramente económica e financeira extinguir o seu posto de trabalho apresentasse a solução mais viável.*

*Os factos supra descritos são atribuídos a fatores de mercado, estruturais e de globalização, para os quais em nada contribuíram a entidade empregadora e o trabalhador.*

*Do exposto não tem a empresa alternativa, por mais que humanamente custe, senão efetuar o despedimento por extinção do posto de trabalho de V. Ex.<sup>a</sup>, em consonância com os artigos n.ºs 367.º e seguintes do CT.*

*A presente notificação produzirá efeitos a partir do dia 31 de agosto de 2013.*

*Atentamente,*



O processo remetido à apreciação da CITE integra ainda:

- Anexo A - quadro de pessoal
- comprovativo de redução de receitas

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa consagra a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, reconhecendo que as mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
- 2.2.** Atendendo a este princípio, o artigo 63.º do Código do Trabalho estabelece uma especial proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e dos trabalhadores em gozo de licença parental, carecendo esse ato de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2.3.** Nos termos do artigo 2.º e a alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE tem por missão e atribuição a emissão do supra referido parecer.
- 2.4.** Cumpre ainda referir que segundo disposto no artigo 367.º, com remissão para o n.º 2 do artigo 359.º, ambos os artigos do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho pode ser promovido pelo empregador se determinado por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa.

- 2.4.1.** Neste sentido, entende-se por:



- Motivos de mercado: 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;
- Motivos estruturais: desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- Motivos tecnológicos: alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

**2.4.2.** Acresce que, nos termos do artigo 368.º do Código do Trabalho, na redação alterada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, o despedimento por extinção de posto de trabalho 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 coletivo.

(...)

**2.4.3.** O número 4 do mesmo artigo e Código explicita que, uma vez extinto o posto de trabalho, 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.



**2.4.4.** No procedimento para despedimento por extinção, o empregador comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador envolvido e, ainda no caso este seja representante sindical, à associação sindical respetiva:

- 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 afeto ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional;
- c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir.

**2.4.5.** Nos 10 dias seguintes à comunicação, podem os destinatários da comunicação da entidade empregadora transmitir-lhe o seu parecer fundamentado, nomeadamente, sobre os motivos invocados, os requisitos previstos no n.º 1 do artigo 368.º ou os critérios supra referidos, bem como as alternativas que permitam atenuar os efeitos do despedimento.

**2.5.** No caso em apreço, a entidade empregadora fundamentou a extinção do posto de trabalho e intenção de despedimento na redução de atividade da empresa, provocada pela diminuição previsível da procura de bens e serviços e impossibilidade superveniente, prática, de colocar esses bens e serviços no mercado que permite admitir que assiste ao processo uma motivação compaginável com a de despedimento com fundamento em motivos estruturais e de mercado, nos seguintes termos:

*No âmbito da atual conjuntura de mercado, verificou-se um considerável decréscimo de clientes, nomeadamente devido ao encerramento de diversas empresas sobretudo no setor da restauração e construção civil, os quais representavam uma considerável percentagem dos clientes da empresa.*

*Imperioso se torna assim, sob pena de rutura ou colapso económico, da redução de custos inerentes na atividade da signatária, pelo que se decidiu*





*da inevitabilidade da extinção do posto de trabalho correspondente à categoria que a trabalhadora em causa detém na empresa.*

**2.6.** No que respeita ao cumprimento dos requisitos desta modalidade de despedimento, de referir que:

i) sendo notória a diminuição acentuada do volume de negócios e a previsão de que tal diminuição se venha a acentuar, e tendo sido tomada a decisão da entidade empregadora de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora, permite concluir que a reiterada situação invocada como motivo para a extinção e o despedimento não resulta de conduta culposa quer do empregador, quer da trabalhadora, mas antes da conjuntura económica desfavorável;

ii) É de considerar, nas circunstâncias específicas do caso, que pela empregadora está efetuada a suficiente demonstração de que ao concluir pela impossibilidade a subsistência da relação de trabalho, o fez mediante a adoção de critérios relevantes e não discriminatórios face ao objetivo que o conduz à extinção do posto de trabalho, pelo que assim se verifica o requisito legal da impossibilidade de subsistência da relação laboral para o despedimento;

**2.7.** Assim, face às circunstâncias supra referidas, conclui-se que a empresa observou os mencionados requisitos legais para promover o despedimento por extinção do posto de trabalho da aludida trabalhadora.

**2.8.** Tendo a entidade empregadora promovido a notificação da trabalhadora da decisão de extinção do posto de trabalho devida a motivos de mercado e preenchidos os requisitos para o seu despedimento e não tendo a comunicação da intenção de despedimento suscitado o parecer fundamentado contrário da trabalhadora, não transparecendo do presente





processo indícios de o mesmo poder constituir medida discriminatória pela situação de puérpera da trabalhadora, bem como reconhecida a relação entre os motivos que sustentaram a decisão de extinção do posto de trabalho existente com tais funções e o conseqüente despedimento da trabalhadora, é de concluir que no presente processo submetido à CITE não se apuraram indícios de prática discriminatória na intenção de despedimento da trabalhadora lactante, na sequência de extinção de posto de trabalho.

### **III – CONCLUSÕES**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção de posto de trabalho da trabalhadora, em virtude de se afigurar que tal despedimento não constitui uma discriminação por motivo de maternidade.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO  
DA CITE DE 1 DE AGOSTO DE 2013**