



PARECER N.º 259/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 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1163 – DL-E/2012

I – OBJETO

- 1.1.** Em 30/11/2012, a CITE recebeu através da entidade empregadora ... – ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., admitida em 19/09/2005, titular da categoria profissional de “Assistente – Engenharia Comercial”.
- 1.2.** A empresa informa, através do Ofício remetido à CITE que “No passado dia 09 de novembro de 2012, a ..., S.A. iniciou um processo de despedimento por extinção do posto de trabalho ocupado pela colaboradora ..., a qual se encontra, atualmente, em período de aleitamento”.
- 1.3.** “Assim, serve a presente para, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 e no n.º 3, al. c) do artigo 63º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, remeter a V. Exas. cópia do processo de despedimento por extinção do posto de trabalho acima identificado”.



- 1.4. “Importa esclarecer que a colaboradora ... não apresentou qualquer parecer fundamentado relativamente aos motivos constantes da comunicação inicial de despedimento, pelo que a mesma não se opôs à intenção de despedimento por extinção do posto de trabalho manifestada por esta Empresa”.
- 1.5. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora e rececionada em mão, em 09/11/2012, consta que:
- 1.6. “(...) Dá início a um processo de extinção de posto de trabalho de “Assistente – Engenharia Comercial”, posto de trabalho ocupado por V. Ex.^a desde 19 de setembro de 2005, o qual determinará a consequente cessação do respetivo contrato de trabalho celebrado com V. Ex.^a”.
- 1.7. “Conforme é do seu conhecimento, a ... encontra-se presentemente a viver um processo de reestruturação interna motivada, em grande medida, pela atual conjuntura económica. Estas circunstâncias exigem uma reestruturação e reorganização do negócio de modo a garantir a viabilidade do grupo a nível internacional”.
- 1.8. “A ... é uma empresa que comercializa bens e equipamentos para os setores aeroespacial, segurança e defesa, centros de ensaio, universidades, serviços da administração pública e indústria em geral”.
- 1.9. “Nessa medida, uma percentagem muito elevada das vendas da ... está vinculada de forma direta ou indireta ao setor público, dependendo em grande medida das dotações previstas no Orçamento do Estado”.



- 1.10. “Ora, a redução das dotações orçamentais do estado em setores chave para a empresa, implicarão certamente uma nova diminuição no volume de negócios da Acresce que a drástica queda dos setores vinculados ao negócio da ... durante os últimos 2 anos tornam impossível prever uma recuperação para os anos de 2013 e 2014”.
- 1.11. A empresa apresenta “o quadro da evolução económica da ... nos últimos exercícios que mostra de forma clara o que até aqui foi exposto”.
- 1.12. No que diz respeito à conta de Demonstração de Resultados dos 10 primeiros meses do ano, na presente data, a empresa apresenta perdas no valor de -26.996,57€’.
- 1.13. “A seguir apresenta um quadro comparativo dos períodos de janeiro a outubro de 2011 e 2012”.
- 1.14. “Face à situação supra descrita, a direção da ... adotou uma série de medidas tendentes à redução dos custos de estrutura e custos gerais de exploração, com a finalidade de permitir a viabilidade financeira da Empresa e a manutenção do negócio em Portugal”.
- 1.15. “Concretamente, a ... tomou medidas no que diz respeito a custos com pessoal e serviços externos para tentar minimizar a redução de faturação e as margens. Estas medidas são, entre outras, o congelamento salarial durante os últimos dois anos e o pagamento de comissões a 16% durante o ano de 2011 face aos 58% pagos em 2010”.
- 1.16. “As referidas medidas foram publicadas na rede interna da empresa e enviadas a todos os trabalhadores”.



- 1.17.** “Contudo, as medidas adotadas pela Empresa manifestaram-se insuficientes para devolver à ... uma situação económica favorável”.
- 1.18.** “Em face do exposto, conclui-se que para assegurar a rentabilidade e viabilidade futura da Empresa, torna-se necessária a redução de custos com pessoal naqueles departamentos em que a redução de atividade provocou a desnecessidade de manutenção de postos de trabalho”.
- 1.19.** “Nestes termos, vimos comunicar a V. Ex.^a a intenção de proceder ao seu despedimento, em consequência da necessidade de extinguir o seu posto de trabalho, nos termos do nº 1 do artigo 369º do Código do Trabalho”.
- 1.20.** “Mais se refere que a extinção do posto de trabalho está plenamente justificada, atentos os motivos acima enunciados, pelo que a subsistência da relação de trabalho com V. Ex.^a, afigura-se impossível”.
- 1.21.** “Saliente-se que não vigoram nesta Empresa quaisquer contratos de trabalho a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho a extinguir e, uma vez que apenas um contrato de trabalho cessará com a referida extinção, não se verificam os pressupostos de despedimento coletivo.”
- 1.22.** “Atento todo o exposto e encontrando-se cumpridos os requisitos legais de que depende o recurso á cessação do contrato de trabalho de V. Ex.^a por extinção do posto de trabalho, nomeadamente os previstos no artigo 368º do Código do Trabalho, reitera-se a necessidade de extinção do posto de trabalho que V^a Ex.^a vinha ocupando e a consequente



cessação do seu contrato de trabalho”.

- 1.23.** “Informamos ainda que a indemnização a atribuir a V^a Ex.^a é de um mês e meio de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, sendo a fração de ano calculada proporcionalmente”.
- 1.24.** “Dado que não existe na empresa qualquer estrutura representativa dos trabalhadores, nomeadamente comissão de trabalhadores e comissão intersindical ou sindical, e V^a Ex.^a não é representante sindical, a presente comunicação é-lhe exclusivamente destinada, dispondo V. Ex.^a de um prazo de 10 dias de calendário para, querendo, emitir parecer fundamentado”.
- 1.25.** “Por último, fica V. Ex.^a informada de que, até ao final do presente procedimento, está dispensada dos seus deveres de assiduidade e comparência ficando, por conseguinte, desobrigada de se apresentar ao serviço”.
- 1.26.** A CITE, através de contacto telefónico, solicitou à entidade empregadora alguns esclarecimentos considerados necessários a fim de se puder emitir o competente parecer, tendo sido imediatamente enviado pela entidade informação adicional bem como junta ainda a declaração emitida pela trabalhadora lactante ... e o respetivo Anexo A – Quadro de Pessoal.

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 367º 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.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos estruturais com fundamento assente “num processo de reestruturação interna motivada, em grande medida, pela atual conjuntura económica. Alega ainda a empresa que “estas circunstâncias exigem uma reestruturação e reorganização do negócio de modo a garantir a viabilidade do grupo a nível nacional e internacional e a manutenção dos demais postos existentes”.



- 2.5.** Alega ainda a entidade empregadora que “as medidas envolvem, entre outras, a redistribuição do trabalho pelos recursos existentes na Empresa, designadamente mediante a centralização do maior número de serviços possível na sede em Madrid com o intuito de reduzir os custos de estrutura em Portugal permitindo-se assim a viabilidade e a continuidade do negócio”.
- 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...;*
 - 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.*
 - 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.** 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...*
- 2.9.** 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 a motivação que determinou o despedimento por extinção do posto de trabalho, tendo em conta, como já referido neste parecer que a empresa alega que “a necessidade de extinguir o posto de trabalho da trabalhadora ... (em diante “A Trabalhadora”) foi determinada pelos motivos puramente objetivos que são os acima enunciados. De facto, foi decidido pela Empresa que o cerne das funções até à data desempenhadas pela Trabalhadora, passariam a ser exercidas, pelos serviços centrais em Madrid e reiteram que “na extinção do posto de trabalho da trabalhadora ..., foram observados critérios puramente objetivos e não discriminatórios”, não se afigurando existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade.



2.10. Por outro lado, compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que a trabalhadora, objeto do presente parecer, aceitou a extinção do posto de trabalho, conforme alega na sua resposta junta ao Processo “Na sequência da comunicação de extinção do meu posto de trabalho promovida pela ... (em adiante "...") declaro, para os devidos efeitos, o seguinte: Sou trabalhadora da empresa ... desde 19/09/2005; No dia 9 de novembro de 2012 a ... comunicou-me a extinção do meu posto de trabalho pelos motivos invocados na referida comunicação; As razões apresentadas pela ..., que já eram do meu conhecimento, prendem-se, única e exclusivamente com a reestruturação da empresa a nível ibérico, que foi motivada pela crise que assola o mercado português e as inerentes repercussões na saúde financeira da empresa; Tenho plena consciência de que a empresa poderá continuar a desenvolver as funções até agora por mim desempenhadas com acesso aos recursos existentes, designadamente, através da casa mãe em Espanha; Tenho também plena consciência de que na seleção dos critérios utilizados para a extinção do meu posto de trabalho não houve qualquer componente discriminatória pelo facto de me encontrar no período de aleitamento/amamentação, sendo as razões invocadas para a extinção do posto de trabalho, de natureza puramente objetiva. Por esse motivo, não apresentei qualquer oposição ao despedimento, o que poderia ter feito nos termos legais. Por ser verdade, declaro que **não houve qualquer componente discriminatória na eleição dos critérios para proceder à extinção do meu posto de trabalho**”.

2.11. Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora lactante por extinção do seu posto de



trabalho, não se vislumbra qualquer indício 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 ..., S.A.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE DEZEMBRO DE 2012