

## PARECER N.º 126/CITE/2012

**Assunto:** Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, por extinção de 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 665 – DP-E/2012

### I – OBJETO

**1.1.** Em 18.07.2012, a CITE recebeu da empresa ..., S.A., pedido de parecer prévio ao despedimento da trabalhadora puérpera ..., no âmbito de um processo de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos seguintes termos:

**1.1.2.** A comunicação prévia da extinção do posto de trabalho, enviada à trabalhadora em 02.05.2012, e recebida em 03.05.2012, refere o seguinte que se transcreve:

*“ASSUNTO: Despedimento por extinção do posto de trabalho — Comunicação nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho.*

*Exma.Senhora,*

*Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 369.º do Código do Trabalho, vimos comunicar a V. Exa. a possível necessidade de proceder à extinção do posto de trabalho exercido por V. Exa. na ..., S.A. Os motivos*



*justificativos da referida extinção do referido posto de trabalho são de cariz económico e estrutural. Na verdade:*

*a) Foi deliberado pela Administração desta empresa, após análise da situação económico- financeira da mesma, proceder ao encerramento do estabelecimento comercial ..., sito na Rua ..., ..., em Amarante;*

*b) Nos últimos anos a “...” tem assistido a uma significativa queda na procura dos seus produtos e serviços de telecomunicações;*

*c) Existe igualmente uma redução nas vendas dos produtos comercializados pela “...”, quer em virtude de uma cada vez maior concorrência aos seus produtos, quer pelo facto da atual conjuntura económica vivida no nosso país;*

*d) Não é previsível que a curto e médio prazo se verifique uma inversão desta situação tendo em consideração que a referida conjuntura económica que, como é do conhecimento público, tem gerado uma quebra significativa do consumo;*

*e) Nos últimos dois anos, a ..., S.A., viu-se forçada a encerrar 23 estabelecimentos comerciais de um total de 80, pelos resultados operacionais altamente negativos que estes representavam 12 dos quais no período entre abril de 2010 e março de 2011, e os restantes 11, no período decorrido entre abril de 2011 e março de 2012. A decisão de encerrar os estabelecimentos que prejudicam os resultados globais da empresa mantém-se, pelo que, no atual ano fiscal, se prevê o encerramento ao público de mais lojas, nomeadamente duas até final do próximo mês de junho;*

*f) Sendo certo que a loja ..., sita na Rua ..., ..., em Amarante, regista permanentes resultados negativos (- € 42.292,00) acumulados nos últimos 5 anos), vê-se forçada a encerrar o estabelecimento à data de 30 de junho de 2012;*

*Pelos motivos expostos, não existe a necessidade de ter o posto de Operadora de Loja de ... a menos que V. Exa. esteja disposta a desempenharas suas funções em qualquer uma das nossas lojas situadas na área do Grande Porto.*

*Caso a sua transferência não ocorra, e pelos motivos acima invocados, a ...,*

S.A., não terá outra alternativa senão a de proceder ao despedimento de V. Exa., por extinção do posto de trabalho de Operadora de Loja de ..., que V. Exa. ocupa.

Informamos ainda que V. Exa. dispõe do prazo de dez dias a contar da receção da presente carta, caso assim o entenda, para apresentar o seu parecer fundamentado sobre o teor da presente comunicação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 370.º do Código do Trabalho.

Estamos à disposição de V. Exa. para todos os esclarecimentos que tiver por convenientes.”

**1.1.3.** A trabalhadora, em 7 de maio de 2012, apresentou resposta escrita à Direção de Recursos Humanos da entidade empregadora, em que comunica que não pretende aceitar a possibilidade que a entidade empregadora apresentou de ser transferida para outra loja e que optava pela cessação do contrato e pagamento da respetiva indemnização, nos termos que a seguir se transcreve:

*“Venho por este meio comunicar que depois de me ter sido dada a possibilidade de ser transferida para uma outra loja, nomeadamente no Grande Porto, eu não pretendo aceitar esta oferta por motivos pessoais, sendo que opto pela rescisão do contrato com a empresa, e conseqüentemente o pagamento da indemnização.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

### 2. Do Direito

**2.1.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito dos pais e das mães à proteção da sociedade e do estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida

cívica do país.

**2.2.** Para efeitos do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só podem ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do trabalhador;
- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

**2.2.1.** 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.

**2.2.2.** 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 (cfr. n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho).

**2.2.3.** No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem de critérios determinados no n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

**2.2.4.** Acresce que o despedimento por extinção de posto de trabalhadora puérpera carece de parecer prévio da CITE, presumindo-se inexistente a justa causa para a sua efetivação, nos termos e de acordo com o previsto os n.ºs 1 e 2 do artigo 63.º do referido diploma.

**2.2.5.** A falta de solicitação deste parecer implica, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

**2.2.6.** Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual averigua a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão da maternidade.

### III – APRECIÇÃO

**3.1.** De acordo com o enquadramento legal realizado pela entidade empregadora nos termos dos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho, a pretendida cessação do contrato de trabalho em análise ocorrerá por extinção do posto de trabalho, justificada por fundamentos reconduzíveis ao conceito legal de motivos estruturais, em virtude de *“Foi deliberado pela Administração desta empresa, após análise da situação económico-financeira da mesma, proceder ao encerramento do estabelecimento comercial ..., sito na Rua ..., ..., em Amarante (...). Nos últimos anos a ... tem assistido a uma significativa queda na procura dos seus produtos e serviços de telecomunicações;*

*c) Existe igualmente uma redução nas vendas dos produtos comercializados*

*pela "...", quer em virtude de uma cada vez maior concorrência aos seus produtos, quer pelo facto da atual conjuntura económica vivida no nosso país (...). Sendo certo que a loja ..., sita na Rua ..., ..., em Amarante, regista permanentes resultados negativos (- € 42.292,00) acumulados nos últimos 5 anos), vê-se forçada a encerrar o estabelecimento à data de 30 de junho de 2012".*

**3.1.1.** A trabalhadora ... desempenhou até 30 de junho funções de Operadora de loja de 1ª, na loja da ..., S.A., sita na Rua ..., em Amarante, data do seu encerramento.

**3.1.2.** A entidade empregadora ofereceu a possibilidade à trabalhadora desta ser transferida para outra loja da empresa ..., S.A., na zona do Grande porto, o que a trabalhadora recusou alegando questões pessoais.

**3.1.3.** No procedimento para extinção de posto de trabalho interligam-se três momentos essenciais, podendo a sua inobservância determinar a ilicitude do despedimento, nos termos previstos nos artigos 381.º e 384.º do Código do Trabalho:

- a) Verificação dos requisitos previstos no artigo 368.º do Código do Trabalho;
- b) Relação causal entre os motivos invocados para a extinção de um posto de trabalho e a escolha do posto a extinguir;
- c) Observância da ordem de critérios legais estabelecida no n.º 2 do artigo 368.º, quando se verifique a existência de uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico.

**3.1.4.** Ora, no caso *sub judice*, existem motivos de ordem estrutural "(...) a loja ..., sita na Rua ..., ..., em Amarante, regista permanentes resultados negativos (- € 42.292,00) acumulados nos últimos 5 anos), vê-se forçada a encerrar o

*estabelecimento à data de 30 de junho de 2012*”, que parecem garantir uma relação causal com a necessidade de extinção do posto de trabalho da trabalhadora uma vez que, ocorreu o encerramento da loja em que esta exercia as suas funções e lhe foi colocada a possibilidade de ser transferida para outra loja na zona do Grande Porto.

**3.1.5.** Sendo certo que não compete à CITE sindicatizar a decisão gestionária da entidade empregadora e considerando o que foi possível apurar através dos elementos que constituem o processo, afigura-se suficientemente alegada e clarificada a relação causal entre os motivos estruturais apresentados e a necessidade de extinção do posto de trabalho em causa.

**3.1.6.** Relativamente aos critérios a observar na escolha do trabalhador a incluir no despedimento por extinção de posto de trabalho, nada há a referir, uma vez que a trabalhadora exercia as suas funções numa loja que encerrou e como já acima se referiu, foi-lhe colocada a hipótese de ser transferida para uma outra loja na zona do Grande Porto.

**3.1.7.** Neste sentido, não se vislumbram indícios de discriminação por motivo de maternidade na escolha do posto de trabalho a extinguir.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora puerpera ..., promovido pela ..., S.A.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 2 DE AGOSTO DE 2012**