



PARECER N.º 78/CITE/2012

Assunto: Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, 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 361 – DP-E/2012

I – OBJETO

- 1.1. Em 17/04/2012, a CITE recebeu através da Gerência da ..., Lda., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de “Design Gráfico”.
- 1.2. “Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora, em 29/03/2012, consta que:
- 1.3. “A ..., Lda., vem por este meio comunicar-lhe a intenção de proceder ao seu despedimento, por necessidade de extinguir o posto de trabalho por si ocupado, nos termos do disposto nos artigos 367.º e seguintes do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro”.
- 1.4. “Para os devidos efeitos legais, a presente comunicação é acompanhada de relatório e em anexo, com indicação dos motivos



invocados para a extinção do posto de trabalho, tendo V. Ex.^a o prazo de dez dias para, querendo, pronunciar-se sobre os factos pertinentes de oposição ao despedimento”.

- 1.5. Relativamente ao presente despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa apresenta os seguintes motivos:
- 1.6. “RELATÓRIO (Nos termos do artigo 369.º, n.º 1 do Código do Trabalho) A ..., Lda., sociedade comercial por quotas, com sede Rua ..., vem nos termos do disposto nas al. a) e b) do n.º 1 do artigo 369.º do Código do Trabalho, indicar os motivos económicos, particularmente de carácter estrutural, determinantes da respetiva reorganização interna e conducentes, no caso em apreço, ao despedimento da trabalhadora ..., por extinção do correspondente posto de trabalho”.
- 1.7. “..., Lda., encontra-se, neste momento, empenhada num projeto global de reestruturação interna, implicando a alteração do seu quadro de trabalhadores permanentes”.
- 1.8. “Acresce a tal facto, que conduziu à necessária reorganização dos recursos logísticos e humanos envolvidos na atividade económica da empresa, a circunstância de, no caso em apreço, a referida trabalhadora ser a única a exercer as funções inerentes à categoria profissional de Design Gráfico, com a remuneração base mensal de 902,00€”.
- 1.9. “Assim, a necessidade imperiosa de reduzir custos de pessoal, particularmente dos que assumem maior significado nos encargos mensais, constitui a causa direta e incontornável do despedimento da trabalhadora ..., por extinção do correspondente posto de trabalho”.



- 1.10.** “Por outro lado, é manifestamente impossível atribuir na nossa estrutura interna novas funções à trabalhadora em questão, compatíveis com a sua categoria e habilitações profissionais”.
- 1.11.** “Face ao exposto, a manutenção do posto de trabalho em questão é, na prática, impossível, o que determina a extinção do mesmo e o consequente despedimento da trabalhadora supra identificada”.
- 1.12.** “Nestes termos, não é viável manter ao serviço a trabalhadora ..., que desempenha as funções inerentes à categoria profissional de Design Gráfico, cessando o seu vínculo profissional à empresa ..., Lda., em virtude de despedimento por extinção do correspondente posto de trabalho”.
- 1.13.** 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 imediatamente enviado pela entidade a cópia do AR, Aviso de Receção, dos CTT assinado pelo destinatário; Mapa de Pessoal e uma carta da Trabalhadora ... com o seguinte teor:

“Eu ..., com o número de BI ..., venho por este meio acusar o recebimento da carta relativa ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho, consequência da situação económica da empresa ... que infelizmente não possibilita a minha continuação enquanto designer desta”.



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.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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 124/2010, de 17 de novembro, leia-se, atualmente, Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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).

- 2.6.** 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 estruturais – “determinantes da respetiva reorganização interna dos recursos logísticos e humanos envolvidos na atividade económica da empresa e a circunstância de, no caso em apreço, a referida trabalhadora ser a única a exercer as funções inerentes à categoria profissional de Design, existindo a necessidade imperiosa de reduzir os custos de pessoal, particularmente dos que assumem maior significado nos encargos mensais, constitui a causa direta e incontornável do despedimento da trabalhadora ... por extinção do correspondente posto de trabalho”.
- 2.7.** Alega ainda a entidade empregadora que é “manifestamente impossível atribuir na nossa estrutura interna novas funções à trabalhadora em questão, compatíveis com a sua categoria e habilitações profissionais”.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

2.10. 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.

Compulsados os elementos constantes do processo, designadamente a informação prestada pela empresa, verifica-se que a trabalhadora, objeto do presente parecer, não se opôs à extinção do posto de trabalho, conforme alega na sua resposta à empresa “Eu ..., com o número de BI ..., venho por este meio acusar o recebimento da carta relativa ao meu despedimento por extinção do posto de trabalho, consequência da situação económica da empresa ... que infelizmente não possibilita a minha continuação enquanto designer desta”.

2.11. 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 e consequentemente a trabalhadora não se opôs não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora grávida.

- 2.12.** Assim, em sede de conclusão, da análise deste processo de despedimento de trabalhadora grávida 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 ..., promovido pela empresa ..., Lda.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE MAIO DE 2012