

PARECER N.º 120/CITE/2010

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 724 – DP-E/2010

I – OBJECTO

- 1.1. Em 13 de Setembro de 2010, a CITE recebeu da gerência da empresa ..., L.^{da}, um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora puérpera ..., titular da categoria profissional de auxiliar de farmácia.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho remetida à trabalhadora em 26 de Agosto de 2010 e notificada pessoalmente no mesmo dia, consta que: *Declaro que esta carta foi entregue em mão, nesta data, à trabalhadora, que, por receio recusou assinar. Confirmo.*
- 1.2.1. Na referida carta vem invocado que: *Serve a presente para ao abrigo do disposto no artigo 367.º do Código do Trabalho, comunicar a V. Ex.^a a necessidade de proceder à extinção do seu posto de trabalho de auxiliar de farmácia, e com o fundamento na redução do número de trabalhadores determinado por motivos de mercado relacionados com a empresa, provocado pelo estado deficitário da situação líquida da mesma. Tal situação, profundamente difícil, deve-se à parca procura dos nossos bens/serviços, nomeadamente na área dos medicamentos, e que tem vindo a baixar.*
- 1.2.2. *Prevê-se a manutenção desta situação.*

- 1.2.3.** *Consequentemente, e uma vez que V. Ex.^a é a única a ocupar o posto, sendo aliás a única trabalhadora da empresa não temos alternativa que não seja a de despedir V. Ex.^a.*
- 1.2.4.** *É que a empresa não liberta meios suficientes para honrar os compromissos assumidos com V. Ex.^a, o que torna impossível a subsistência da relação de trabalho.*
- 1.2.5.** *Por outro lado, a empresa não tem outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional.*
- 1.2.6.** *Assim, informa-se que V. Ex.^a poderá no prazo de **10 dias** úteis a contar da presente data, transmitir o seu parecer fundamentado, sobre os motivos invocados, os requisitos e prioridades, bem como apresentar eventuais alternativas.*
- 1.3.** Do presente processo de despedimento por extinção do posto de trabalho não consta qualquer resposta da trabalhadora, apesar de ter tido conhecimento da notificação da intenção da extinção de posto de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Constituição da República Portuguesa reconhece às mulheres trabalhadoras o direito a especial protecção 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 protecção 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 da alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e da alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

- 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 colectivo.
- 2.4.** São considerados motivos de mercado a redução da actividade 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 e financeiros, relacionados com a empresa, provocado pelo estado deficitário da situação líquida da mesma.
- 2.6.** Alegando a empresa que tal situação, profundamente difícil, deve-se à parca procura dos bens e serviços, nomeadamente na área dos medicamentos.
- 2.7.** De salientar que para se efectivar 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.

2.8. 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 colectivo, o que se verifica por se tratar do despedimento de uma trabalhadora apenas.

2.9. 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.

Ora, no caso sub judice a entidade pretende proceder à extinção do posto de trabalho da única trabalhadora que aí exerce funções actualmente.

Na verdade, existe apenas um posto de trabalho de auxiliar de farmácia.

A empresa demonstra que não tem outros trabalhadores com funções idênticas, sendo a trabalhadora objecto do presente parecer a única trabalhadora.

2.10. De realçar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 368.º do Código do Trabalho, *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, afigurando-se que, no caso em análise, a entidade empregadora não dispõe, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora.

- 2.11.** Atendendo a que a protecção 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 objectivamente as medidas adoptadas, 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, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso da trabalhadora puérpera.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao que antecede, a CITE não se opõe ao despedimento, por extinção do posto de trabalho, da trabalhadora puérpera ..., promovido pela empresa ..., L.^{da}.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE SETEMBRO DE 2010