

## PARECER N.º 137/CITE/2010

**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 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro  
Processo n.º 830 – DL-E/2010

### I – OBJECTO

- 1.1. Em 12 de Outubro de 2010, a CITE recebeu da ..., um pedido de emissão de parecer prévio ao despedimento por extinção do posto de trabalho da trabalhadora lactante ..., com a categoria profissional de chefe de serviços, a exercer funções no departamento de recursos humanos da referida empresa.
- 1.2. Da comunicação da extinção de posto de trabalho, remetida à trabalhadora em 1 de Outubro de 2010 e por esta recebida em 4 de Outubro de 2010, consta que:
  - 1.2.1. A empresa *tem como principal actividade a Gestão Administrativa de Projectos de Construção Civil e Obras Públicas dos seus clientes, quer em Portugal quer no Estrangeiro, no que respeita às áreas Contabilístico/Financeira e de Recursos Humanos (e) pertence ao grupo internacional ..., cuja actividade principal é a construção Civil e Obras Públicas.*
  - 1.2.2. V. Exa. tem a categoria profissional de Chefe de Serviços, exercendo funções no Departamento de Recursos Humanos (...), com antiguidade reportada a 01/06/2008 e auferir uma remuneração base mensal ilíquida de € 2.550,00 (dois mil, quinhentos e cinquenta euros), acrescida, a

título de IHT, de um valor mensal ilíquido de € 637,50 (seiscentos e trinta e sete euros e cinquenta cêntimos).

- 1.2.3.** Como é do seu conhecimento, a nível externo e interno, confirma-se uma situação de crise generalizada em vários sectores da sociedade com influência directa na actividade da (empresa): (i) diminuição do número de obras de construção civil, (ii) dilação dos prazos de pagamento por parte dos Clientes da Empresa; e (iii) diminuição da capacidade de cobrança, quer motivada pelo encerramento quer pela declaração de insolvência de Clientes, o que se torna incomportável para uma Empresa com a estrutura da ...
- 1.2.4.** Dado que a (empresa) tem como principais clientes empresas do seu grupo empresarial, ligadas à construção civil, tem-se notado fortemente uma diminuição quer ao nível das adjudicações de novas obras, quer ao nível dos recebimentos dos seus clientes, reflectindo-se por arrasto, na empresa (...).
- 1.2.5.** Por consequência, prevê-se que a situação se venha a agravar ainda mais nos próximos tempos, levando a uma diminuição da actividade da empresa. Aliás, uma das empresas pertencentes ao grupo (...), a empresa ..., Lda., encontra-se já actualmente em grandes dificuldades, prevendo-se inclusive o seu encerramento até ao final deste ano, derivado principalmente pelo não pagamento das facturas emitidas aos seus clientes, estimando-se perdas até ao final do ano, superiores a 400.000,00 euros, o que, também se irá reflectir na diminuição da actividade da... . Deste modo, vê-se a (empresa) forçada a encetar um processo de reorganização e reestruturação interna que, tendo em conta as respectivas necessidades actuais, bem como a diminuição mais que previsível da sua actividade no futuro próximo.
- 1.2.6.** Esta diminuição é motivada por imperativos de racionalidade económica, de funcionamento e de redução de custos, implicando a redução do pessoal ao seu serviço, o que aliás, se tem vindo a verificar desde o

início deste ano, com a diminuição do seu quadro de pessoal, sendo que, no final do mês de Dezembro de 2009, o seu quadro era de 20 colaboradores, passando a ter 16 colaboradores, no mês de Setembro/2010.

**1.2.7.** Não obstante as fortes medidas restritivas que têm vindo sendo adoptadas pela (empresa), nomeadamente, na sua estrutura de colaboradores, implicando a cessação de contratos de trabalho desde finais do ano 2009, a verdade é que, tais medidas, não se revelam suficientes para manter o equilíbrio económico-financeiro da Empresa, porquanto os custos de estrutura se mantêm demasiado elevados face aos resultados operacionais da ..., prevendo-se o seu forte agravamento a curto prazo, dada a conjuntura actual.

**1.2.8.** A situação acima descrita impôs a necessidade de reanalisar a estrutura de recursos humanos, nomeadamente, no tocante às categorias internas/funções de chefe de serviços, na medida em que a mesma estava dimensionada no pressuposto de existir um volume de negócios de valor bastante superior ao actual, derivado do pressuposto de um aumento do volume de negócios e conseqüente número de trabalhadores dos seus clientes, o que não se verifica, prevendo-se, inclusive, a sua diminuição continuada no futuro.

**1.2.9.** Pelo exposto, urge efectuar uma reestruturação ao nível dos recursos humanos, com vista a uma contenção de custos, nomeadamente, com pessoal, e a uma maximização dos recursos humanos que se mantiverem em funções porquanto, os resultados previstos para o presente ano, mostram ser manifestamente elevados para que a Empresa possa garantir a sua operacionalidade e situação financeira sustentável. Esta reestruturação visa, assim, obter uma maior racionalização do serviço e da forma de utilização dos recursos humanos que permita uma optimização da produtividade da Empresa.

**1.2.10.** *Com efeito, e com vista a este fim de maximização dos recursos*

*humanos, a Empresa encetou, em Janeiro de 2010, um processo de reestruturação que passou pela concentração das funções de V. Exa. no também Chefe de Serviços. Este colaborador tem uma antiguidade reportada a 05/09/1995, e, assim, superior à de V. Exa., quer no posto de trabalho, quer na categoria quer, ainda, na empresa.*

**1.2.11.** *Por outro lado, foi implementado na sede da Empresa, na Alemanha, um sistema informático de processamento de Salários e de Gestão de Pessoal, denominado de "...", que passou a ser utilizado também pela Representação Permanente da (empresa) em Portugal, onde V. Exa. se insere, o que implicou o esvaziamento do remanescente das funções de V. Exa.*

**1.2.12.** *Efectivamente, das funções de V. Exa., para além daquelas centralizadas no Chefe de Serviços ..., fazia parte o acompanhamento e assistência ao processamento de salários enquanto a Empresa em Portugal utilizou o sistema "...", no entanto, com a implementação do sistema informático na sede da Empresa em ... – Alemanha, a assistência e o acompanhamento ao mesmo passou a ser feito naquele país, passando os colaboradores portugueses a ser meros operadores do sistema, sem necessidade da intervenção de V. Exa.*

**1.2.13.** *Tal reestruturação a nível europeu teve, assim, impacto decisivo na Empresa, não restando outra solução senão a de reestruturar também a sua organização produtiva, nomeadamente a nível departamental, com a consequente redução e extinção de postos de trabalho ali existentes.*

**1.2.14.** *A referida reestruturação implicou, em suma, um esvaziamento das funções de V. Exa., não sendo possível à Empresa manter ao seu serviço trabalhadores cujas funções se encontrem esvaziadas, pelo que o S/posto de trabalho se tornou excedentário, sendo necessário fazer cessar o contrato de trabalho em vigor.*

**1.2.15.** *Efectivamente, não existe na Empresa qualquer outro posto de trabalho*

*disponível compatível com a categoria profissional e com os conhecimentos de V. Exa., pelo que é impossível a subsistência da relação de trabalho.*

**1.2.16.** *Na estrutura organizativa da Empresa, em concreto no Departamento de Recursos Humanos a que V. Exa. se encontra alocada, só existe um trabalhador a desempenhar as mesmas funções que V. Exa. – o já referido Chefe de Serviços ..., porém, com maior antiguidade no posto de trabalho, na categoria profissional e na Empresa.*

**1.2.17.** *Não existem na Empresa contratos a termo para as tarefas correspondentes às do S/ posto de trabalho e o caso em apreço não está abrangido por uma situação de despedimento colectivo.*

**1.2.18.** *Face a esta situação, a Empresa vê-se forçada a extinguir o seu posto de trabalho, e a operar a cessação do seu contrato de trabalho, de forma a salvaguardar a sua competitividade no mercado e sustentabilidade financeiro-económica, adequando o número de trabalhadores ao seu serviço e às suas necessidades reais.*

**1.2.19.** *Os motivos estruturais e de mercado não são, por natureza, imputáveis a actuação culposa da (empresa) ou de V. Exa., enquanto trabalhadora.*

**1.2.20.** *Assim, e verificados os pressupostos previstos nos artigos 368.º do Código do Trabalho, a Empresa irá proceder à extinção do seu posto de trabalho, o que faz nos termos do artigo 367.º e 359.º n.º 2, designadamente, por motivos de mercado e estruturais, sendo que, dependendo da evolução do negócio, a (empresa) não poderá assegurar que a extinção do seu posto de trabalho venha a ser um caso isolado.*

**1.2.21.** *Neste contexto, e sem prejuízo do seu direito de emissão de parecer/resposta, a exercer no prazo legalmente previsto de 10 dias (cfr. artigo 370.º do Código do Trabalho), a cessação do seu contrato de*

*trabalho terá lugar dentro de prazo não inferior a sessenta dias, em data que posteriormente lhe será comunicada/concretizada, e ocorrerá mediante o pagamento a V. Exa. da compensação legalmente prevista para o efeito no artigo 366.º do Código do Trabalho e dos créditos salariais vencidos e vincendos até efectiva cessação.*

- 1.3. A trabalhadora não se pronunciou no âmbito do processo, de acordo com informação prestada pela entidade empregadora à CITE, via *e-mail*, em 25 de Outubro de 2010.

## **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.

- 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.** Considerando a informação veiculada pela entidade empregadora, o presente processo de despedimento por extinção de posto de trabalho tem por fundamento motivos de mercado, nomeadamente os consubstanciados na forte diminuição ao nível das adjudicações de novas obras, e motivos estruturais, justificados pelo desequilíbrio económico-financeiro, designadamente o inerente à falta de recebimentos dos seus clientes o que leva à necessidade de encetar um processo de reorganização e reestruturação interna.
- 2.5.** 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.
- 2.6.** 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, considerando os argumentos aduzidos pela entidade empregadora, nomeadamente a inexistência de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional da trabalhadora lactante;
  - 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 exclusivamente.
- 2.7.** 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*, existem dois postos de trabalho de chefe de serviços, sendo que a trabalhadora objecto de despedimento tem menor antiguidade no posto de trabalho, menor antiguidade na categoria profissional e menor antiguidade na empresa do que o seu colega.

Na verdade, a empresa demonstra, através do mapa de pessoal remetido à CITE, não só que a referida trabalhadora é a mais recente no posto de trabalho, como comprova que tem menor antiguidade na empresa em comparação com o seu colega.

- 2.8.** 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 evidencia não dispor, de momento, de outro posto que seja compatível com a categoria profissional da trabalhadora.
- 2.9.** 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 da trabalhadora lactante, não se afigura existirem indícios de discriminação por motivo de maternidade no caso em análise.



### **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 ...

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA  
REUNIÃO DA CITE DE 5 DE NOVEMBRO DE 2010**